

2012

Bilan de L'ACTION SOCIALE et de L'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL

SOMMAIRE

ÉDITO

PAGE 3

FAITS MARQUANTS

PAGE 4

1. L'ORGANISATION DE L'ACTION SOCIALE

PAGE 6

- Organigrammes

7

2. LES ACTEURS

PAGE 8

- Les effectifs
- Les acteurs de l'action sociale
- Les instances de concertation
- Les partenariats avec des opérateurs internes

8

10

11

12

3. LES POLITIQUES SOCIALES

PAGE 13

- La politique du logement
- L'aide à la restauration
- Les loisirs
- La politique de la petite enfance
- Le dispositif d'accompagnement des personnels de police
- L'action sociale en gendarmerie
- La retraite

13

14

15

16

17

18

19

4. L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

PAGE 20

- Le service social
- Le service de soutien psychologique opérationnel
- La politique du handicap
- La médecine de prévention
- L'inspection santé et sécurité au travail
- La politique de santé et sécurité au travail
- Le plan de prévention des RPS au ministère

20

22

24

26

28

29

31

5. LES MOYENS

PAGE 34

- Les moyens financiers
- La ventilation géographique des dépenses
- L'évolution des dépenses 2010 - 2012
- Montants des prestations et aides allouées aux agents

34

35

37

38

Soutenir et accompagner

Le bilan de l'action sociale 2012 innove puisqu'il intègre désormais dans son titre l'accompagnement du personnel. Cette modification correspond au nouvel intitulé des sous-directions concernées du secrétariat général et des directions générales de la police nationale et de la gendarmerie nationale. Mais surtout, l'accompagnement du personnel constitue une dimension importante des ressources humaines et le corollaire et le complément indispensables de l'action sociale. La prévention des risques psychosociaux, la promotion de la santé et le concept de « qualité de vie au travail », qui s'impose de plus en plus, sont devenus en effet les composantes d'un accompagnement du personnel novateur.

Le bilan qui vous est présenté met en évidence l'activité soutenue au cours de l'année 2012 de la direction des ressources humaines, de la direction des ressources et des compétences de la police nationale et de la direction des personnels militaires de la gendarmerie, appuyées sur celle des réseaux de professionnels de soutien. Celle-ci a été questionnée et stimulée par les représentants du personnel lors des échanges conduits dans les cinq groupes de travail de la CNAS qui se sont réunis de manière très intense en 2012.

Le plan de prévention des risques psychosociaux a poursuivi son déploiement dans tous les services notamment dans les préfetures et les services de police. Dans les forces de sécurité, la prévention du suicide a fait l'objet d'une vigilance particulière.

L'année 2012 a été marquée, pour l'administration centrale, par le déménagement réussi du site de Nélaton (15^{ème} arrondissement) vers l'immeuble Lumière dans le quartier de Bercy (12^{ème} arrondissement). Cette opération, minutieusement préparée, a été soumise à un CHSCT conjoint du secrétariat général et de la police nationale. Elle a concerné plus de 1750 agents qui travaillent désormais dans un environnement moderne et de qualité.

2012 a été aussi l'année de la célébration du 60^{ème} anniversaire de la fondation Jean Moulin, principal opérateur d'action sociale du ministère de l'Intérieur, qui nous est enviée par de nombreux ministères.

L'action sociale et l'accompagnement du personnel ne peuvent être complets sans une politique en faveur des agents les plus vulnérables, notamment ceux en situation de handicap. Le rapport du préfet Parisot, rendu en novembre 2012, permettra d'enrichir la politique ministérielle du handicap et la prochaine convention pluriannuelle du ministère avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Cette année aura donc été une année utile et féconde. L'action sociale et l'accompagnement des personnels demeurent une priorité majeure du ministre, car ils constituent une condition indispensable à la réussite des missions de notre grand ministère.

Hervé Bouchaert,

Directeur des ressources
et des compétences de la police nationale

Philip Alloncle

Directeur des ressources humaines

FAITS MARQUANTS

2012

JANVIER

Renouvellement de la convention de partenariat en matière d'action sociale entre le ministère de l'Intérieur et l'ANAS

- 05** Instruction relative à l'organisation du réseau des conseillers et des assistants de prévention (CP et AP) chargés de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail (ex. ACMO)

11 Assemblée plénière de la commission nationale d'action sociale (CNAS)

12 Comité de suivi de la mise en œuvre du plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

24 Première réunion plénière du groupe de travail national Gestion de la relation usagers (GESRU)

FÉVRIER

- 03** Convention signée entre la DGPN/DGGN/DISP, Pôle emploi et cinq organisations professionnelles de sécurité privée pour promouvoir la reconversion des adjoints de sécurité (ADS)

09 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) central du secrétariat général, commun avec le CHSCT de la police nationale pour validation des opérations de déménagement au Lumière

23 Signature de la convention d'objectifs et de moyens entre le ministère et l'ANAS

MARS

- 14** Réunion du CHSCT central des préfetures
22 et 23 Séminaire des chefs de service départemental d'action sociale (SDAS) à Noisy-Le-Grand
30 Réunion d'installation du groupe de travail sur l'accessibilité numérique pour les agents en situation de handicap

30 Réunion de présentation de la M2RP, présidée par le directeur général de la police nationale (DGPN), à des représentants du secteur économique, de l'administration, et des organismes privés et publics

AVRIL

- 06** Installation du groupe de travail CNAS sur le logement
15 Reconduction du marché du prêt à taux zéro (PTZ) du ministère de l'Intérieur passé auprès du Crédit Social des Fonctionnaires

18 et 19 Réunion nationale des médecins coordonnateurs régionaux de médecine de prévention

MAI

- 03** Réunion d'installation de la cellule de veille RPS pour l'administration centrale

24 Réunion du comité de suivi de la mise en œuvre du plan RPS dans les préfetures

JUIN

05 Rencontre des assistants et conseillers de prévention franciliens

06 Réunion plénière du comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail

25 Réunion du CHSCT du secrétariat général

JUILLET

Remise des conclusions de l'étude « petite enfance » par la société Planète Publique.

04 Réunion du groupe projet sur l'accessibilité numérique pour les agents en situation de handicap

05 Réunion du CHSCT central police nationale

09 Réunion d'installation de la cellule de veille des RPS pour le réseau des assistants et conseillers techniques de service social

11 Réunion du CHSCT central des préfectures

12 Comité de coordination stratégique (CCS) n°10 de la Gestion de la relation usagers (GESRU)

SEPTEMBRE

11 Installation du groupe de travail CNAS sur la petite enfance.

11 Réunion nationale des inspecteurs santé et sécurité au travail

18 Inauguration du centre de vacances rénové « Le Domaine du Lac » à Aydat (63) par la fondation Jean Moulin

OCTOBRE

09 Réunion du CHSCT central des préfectures

18 Réunion du CHSCT central police nationale

19 Journée d'échange des présidents de SRIAS organisée par la DGAFF

22 Réunion du CHSCT du secrétariat général

23 Remise du rapport sur l'évaluation de la politique du handicap par le préfet Jean-Christophe Parisot

NOVEMBRE

5 au 26 Déménagement des agents du site de Nélaton au bâtiment Lumière

13 Instruction relative aux pôles de vigilance suicide dans les services de police

19 Signature de la convention d'objectifs et de moyens entre le ministère et la fondation Jean Moulin

21 Ouverture de la crèche au Lumière

DÉCEMBRE

04 Présentation de l'étude «petite enfance» au groupe de travail.

10 et 11 Réunion des conseillers techniques régionaux du service social

13 60^{ème} anniversaire de la fondation Jean Moulin

20 Réunion plénière du comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail

31 Instruction relative aux mutations et affectations dérogatoires pour raisons de santé ou autres circonstances graves ou exceptionnelles applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale

01

L'ORGANISATION de l'action sociale

L'action sociale et l'accompagnement des personnels du ministère de l'Intérieur s'adressent à l'ensemble des agents du ministère. Ils sont mis en œuvre par deux sous-directions (SDASAP), qui ont des missions transversales et des compétences complémentaires, l'une relevant de la DRH, l'autre de la DRCPN.

Les militaires de la gendarmerie bénéficient de l'action sociale des armées (ASA) mais sont suivis par la sous-direction de l'accompagnement du personnel de la DGGN (crédits ministère de la Défense). Les personnels civils de la gendarmerie, recrutés après le rattachement de la gendarmerie au ministère, relèvent, par contre, de l'action sociale du ministère de l'Intérieur.

La SDASAP/DRH est chargée de coordonner et de mettre en cohérence les politiques d'action sociale en faveur du personnel de l'ensemble du ministère. Elle conçoit, met en œuvre et évalue les diverses actions conduites en faveur des personnels, soit directement, soit par l'intermédiaire de fondations et d'autres organismes partenaires. Elle gère au plan ministériel et interministériel les crédits relatifs aux prestations sociales et participe à la réalisation des investissements sociaux. Enfin, elle pilote et coordonne l'activité des trois réseaux de professionnels (service social, médecine de prévention et inspection santé et sécurité au travail), placés auprès du sous-directeur.

Son champ d'intervention est destiné à l'ensemble des agents du ministère. Elle délivre les prestations individuelles à réglementation

commune (interministérielles) et les prestations spécifiques propres au ministère. Elle pilote et gère les crédits en matière d'offres de services collectifs (restauration collective, loisirs), le partenariat social (soutien aux fondations, mutuelles et associations) et les professionnels de soutien (médecins de prévention, assistants de service social, inspecteurs santé et sécurité au travail).

La SDASAP/DRCPN pilote et gère les crédits, pour l'ensemble des agents du ministère, en matière d'offres de services collectifs (logement et petite enfance). Elle a en charge le réseau des psychologues de soutien.

La SDASAP/DRH et la SDASAP/DRCPN assurent le règlement des prestations individuelles au bénéfice de leurs ressortissants respectifs. Elles assurent ensemble l'animation du dialogue social en matière d'action sociale, en particulier au sein de la CNAS.

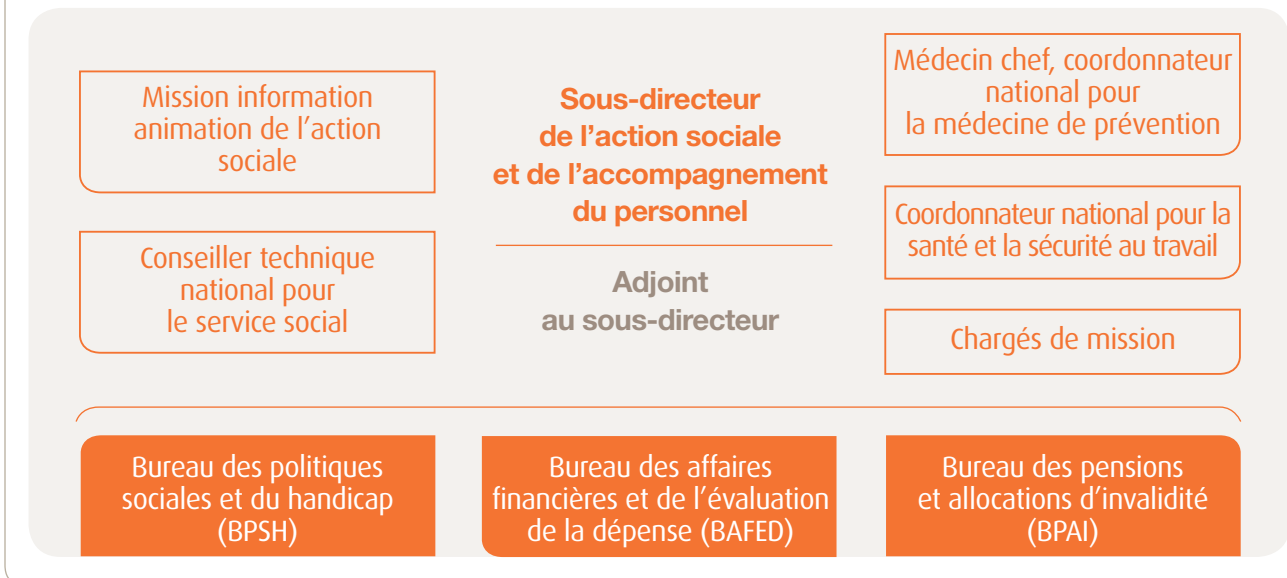
Les relations avec les instances consultatives interministérielles (CIAS, SRIAS, commissions permanentes et groupes de travail) sont assurées en fonction de la répartition des compétences entre les deux sous-directions.

	SG SDASAP/DRH	DGPN SDASAP/ DRCPN	DGGN SDAP/gendarmerie* Personnels militaires	Collège des inspections générales
Politiques d'action sociale				
Le logement		•	•	
La restauration	•		•	
La petite enfance		•	•	
Les loisirs	•			
Le partenariat social Anas, mutuelles, fondations, associations	•	•		
Attribution des secours	•	•	•	
Le dispositif d'accompagnement des personnels de police ■ Les secours exceptionnels ■ Le dispositif en faveur des conjoints de policiers décédés en service ■ L'aide à la scolarité ■ Les mutations dérogatoires ■ La mission reconversion et reclassement professionnel		•		
L'accompagnement des personnels				
Le service social	•		•	
Le service de soutien psychologique opérationnel		•		
La médecine de prévention	•		•	
L'inspection santé et sécurité au travail	•			•
L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	•	•		
La retraite	•		•	

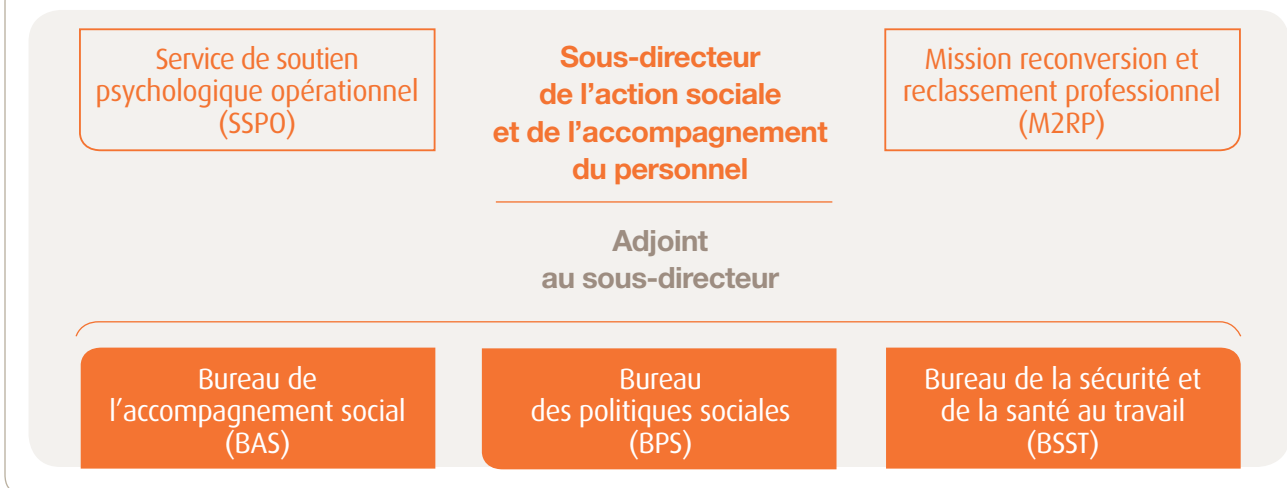
*Action sociale des armées - Fondation Maison de la gendarmerie

Organigrammes

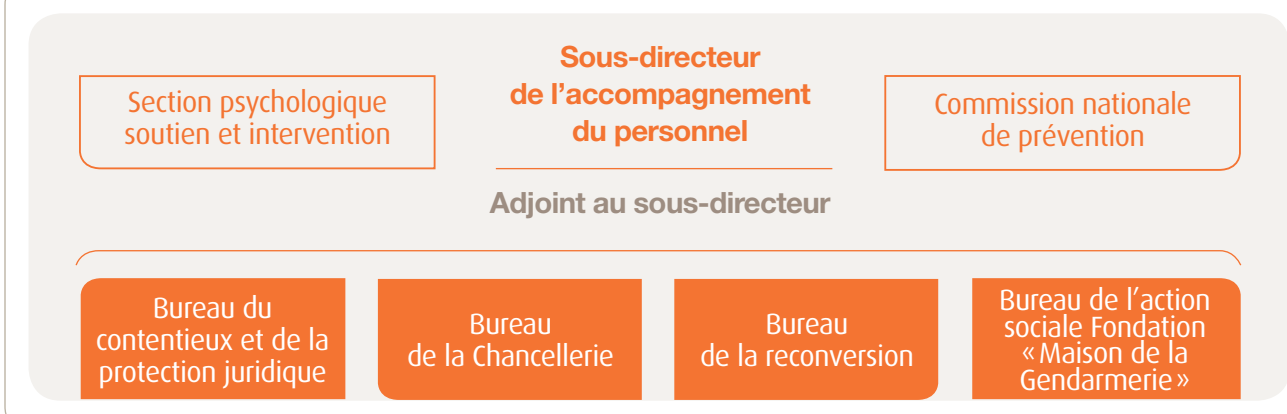
SDASAP/DRH



SDASAP/DRCPN



GENDARMERIE



Les effectifs

Avec 1 010 agents au 31 décembre 2012 dont 886 relèvent de la SDASAP/DRH et 124 de la SDASAP/DRCPN, les effectifs physiques dédiés à l'action sociale et à l'accompagnement du personnel connaissent une légère baisse (-7 agents). Les ETPT (équivalents temps plein travaillé) sont eux en augmentation : 699,52 en 2012 pour 694,16 en 2011.

État des effectifs 2012

Les effectifs consacrés à l'action sociale se répartissent entre 456 administratifs pour 344,53 ETPT chargés de la mise en œuvre des politiques d'action sociale et 554 professionnels de soutien pour 354,99 ETPT en relation de proximité avec l'ensemble des agents relevant du ministère de l'Intérieur.

La variation des effectifs 2012 par rapport à 2011 indique :

- Une augmentation de 8,86 ETPT pour les administratifs alors même que l'effectif physique est resté stable.
- Une baisse de 3,6 ETPT pour les professionnels de soutien avec moins 7 unités.

Au sein des professionnels de soutien les effectifs du réseau de l'inspection santé et sécurité au travail, du service social et de la mission reconversion et reclassement professionnel sont restés stables. Le réseau de la médecine de prévention a diminué de 8 agents physiques mais seulement de 0,3 ETPT alors que le service de soutien psychologique qui a augmenté de 1 agent, a enregistré une baisse de 3 ETPT.

Ces variations entre effectifs physiques et ETPT nous renseignent sur le temps de travail des agents. Ainsi on constate que la baisse du nombre de médecins est partiellement compensée par une hausse de leur temps de vacation.

ÉTAT DES EFFECTIFS DE L'ACTION SOCIALE AU 31 DÉCEMBRE 2012

Administratifs

	Physique	ETPT
SDASAP/DRH ⁽¹⁾	417	305,73
SDASAP/DRCPN	39	38,8
Sous-total	456	344,53

Réseaux

	Physique	ETPT
SDASAP/DRH - ISST	19	19
SDASAP/DRH - Assistants de service social	177	164,1
SDASAP/DRH - Médecins de prévention ⁽²⁾	273	94,89
SDASAP/DRCPN - SSPO	60	52,4
Sous-total	529	330,39

Mission reconversion et reclassement professionnel

	Physique	ETPT
SDASAP/DRCPN - CMC	25	24,6
Total	1010	699,52

Les services déconcentrés en 2012

Au niveau déconcentré, l'action sociale est placée sous l'autorité du préfet et relève du service départemental d'action sociale commun à tous les personnels du ministère dans le département.

Cet échelon départemental est essentiel pour le positionnement de l'action sociale à proximité des agents. Le total des effectifs des services déconcentrés s'établit au 31 décembre 2012 à 180 895 agents. Ce chiffre intègre les personnels relevant du secrétariat général, de la police nationale, des directions départementales interministérielles, des cultes, des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ainsi que des personnels civils de la gendarmerie nationale.

Chiffres

1 010 AGENTS AU SERVICE DE L'ACTION SOCIALE

Dont **456** personnels administratifs

529 acteurs de terrain pour les 4 réseaux de professionnels de soutien

25 conseillers mobilité carrière

(1) dont 319 agents pour 210,53 ETPT exerçant en services déconcentrés
(2) 78 agents pour 37,17 ETPT recrutés sur contrat, et 178 agents pour 43,92 ETPT exerçant dans le cadre d'une convention avec un service de santé au travail.

Effectifs de l'action sociale

En 2012, les effectifs ETPT de l'action sociale hors administration centrale sont en augmentation atteignant 210,53 ETPT (contre 207,37 en 2011), bien que le nombre des effectifs physiques consacrés à l'action sociale ait légèrement diminué (- 3 agents).

De plus, le nombre de chefs d'action sociale en ETPT reste stable et le nombre d'agents de catégorie A représente 32 % des effectifs des services d'action sociale.

Bien que les responsables d'action sociale et leurs équipes soient dans la plupart des départements partagés entre des activités de ressources humaines et des activités d'action sociale, il convient de souligner que 22 % des départements bénéficient d'un chef d'action sociale dont l'activité est intégralement consacrée à l'action sociale et à l'accompagnement du personnel.

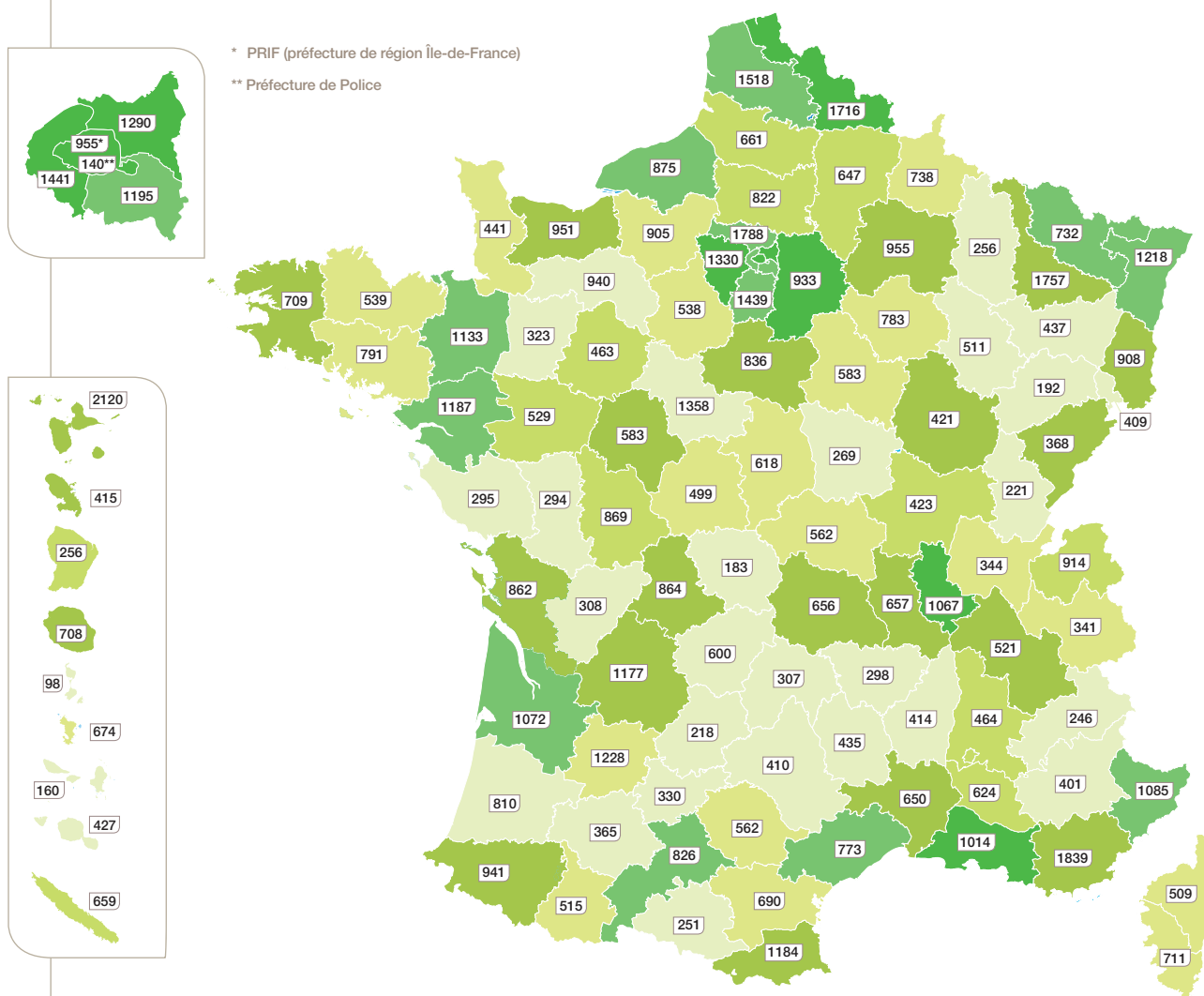
Rappelons que les effectifs dédiés à l'action sociale restent très variables d'un département à l'autre comme le démontrent

les ratios par département (rapport entre le nombre total des effectifs du ministère et l'effectif des services d'action sociale en ETPT). Le ratio moyen pour un ETPT « action sociale » s'établit à 826 agents en 2012. Ces données doivent toutefois être croisées avec l'organisation propre à chaque préfecture.

Par ailleurs, et suite à la rationalisation de l'organisation et de la gestion des services territoriaux (induite par la RGPP, la LOLF, la mise en place du progiciel comptable et budgétaire Chorus...), les services d'action sociale ont été pleinement associés à la démarche d'optimisation de l'utilisation des crédits publics (remontées d'informations financières et opérations de fiabilisation des données Chorus).

L'ensemble de ces éléments met en évidence l'investissement fort des services départementaux et leur volonté réaffirmée de s'assurer du bien-être des agents relevant de leur périmètre.

Nombre d'agents gérés par un effectif temps complet en charge de l'action sociale, par département et par strate



Les départements sont répartis en 6 strates selon le nombre d'agents du ministère de l'Intérieur affectés dans chacun d'entre eux.

- départements employant moins de 500 agents
- de 500 à 750 agents
- de 750 à 1 000 agents
- de 1 000 à 2 000 agents
- de 2 000 à 4 500 agents
- plus de 4 500 agents

Les acteurs de l'action sociale

Les correspondants de l'action sociale



Le réseau institué par l'arrêté et la circulaire du 31 décembre 2007, est composé de 1 635 correspondants au 31 décembre 2012.

Les correspondants, installés dans chaque service et chaque direction sur la base du volontariat, sont les relais d'information en matière d'action sociale, au plus près des agents.

Afin de préserver la vitalité de ce réseau et d'encourager son développement, la SDASAP veille au remplacement de chaque départ.

Chaque correspondant dispose d'une lettre de mission signée du préfet ou du chef de service.

L'organisation de séances d'information et la participation aux réunions de la commission locale d'action sociale (CLAS) permettent aux correspondants d'être informés de l'actualité de l'action sociale et de rencontrer les membres du réseau des professionnels de soutien.

Les chefs de SDAS

Dans chaque préfecture le service local d'action sociale est un des services de la préfecture.

À la tête de ce service, le chef de service départemental d'action sociale (SDAS) a une compétence générale pour tout ce qui relève de l'action sociale à l'égard de tous les personnels du ministère de l'Intérieur (préfecture et police).

Relèvent notamment de sa compétence :

- L'animation et l'exécution au niveau local de l'ensemble des missions d'action sociale définies au plan national.
- La mise en œuvre de la politique sociale locale. Celle-ci fait l'objet chaque année d'une présentation et d'un débat au sein de la commission locale d'action sociale.
- La gestion des crédits déconcentrés destinés à l'action sociale locale, ainsi que le compte rendu de cette gestion.
- L'information de l'ensemble des partenaires sociaux et médico-sociaux du service, et l'animation du réseau des correspondants de l'action sociale.
- L'établissement de relations avec les services de l'action sociale des autres administrations et collectivités.

Le service local d'action sociale du ministère de l'Intérieur assure le secrétariat de la commission locale d'action sociale.

Interview



Monsieur Lestrade, pouvez-vous vous présenter ?

Après plusieurs années d'expérience dans l'administration, j'ai été nommé chef du service départemental d'action sociale à la préfecture de la Gironde en octobre 2006. Ce poste m'a ouvert de nouveaux horizons, différents de mes précédentes expériences.

En tant que chef de SDAS, quels sont les domaines dans lesquels vous vous êtes investi ?

J'ai découvert le domaine des ressources humaines et plus particulièrement celui de l'action sociale. J'ai appris à orienter mes préoccupations vers mes collègues, relevant de préfecture, de la police, de la gendarmerie et des juridictions.

Il s'agissait d'une vaste ambition : permettre que des projets décidés au plan local, propres à concilier vie familiale et vie professionnelle, puissent être menés pour satisfaire les besoins des agents.

Au travers de la CLAS, dont j'ai suivi le renouvellement des membres, de ses actions dans le cadre d'un véritable partenariat avec les organisations syndicales représentatives des personnels, du BDIL, j'ai compris véritablement le sens du lien social que sous-tendent les actions permises par les subventions ou les aides.

Profitant d'une collaboration étroite avec le vice-président de la CLAS, il a été possible de pérenniser des actions qui permettent de garder ce lien notamment avec nos collègues retraités et de conforter, voire de développer des actions en faveur de la jeunesse, comme les sorties récréatives, et de la famille comme l'aide aux transports.

Dans une préfecture comme la vôtre, quels sont les autres dossiers qui relèvent d'un chef SDAS ?

Je me suis particulièrement investi dans le dossier de la politique de la petite enfance.

Aidé par le service des marchés publics, j'élabore les règlements de consultation et les cahiers des clauses particulières des marchés pour la mise en concurrence des prestataires de service de crèches mais aussi des fournisseurs de chèques-cadeaux pour l'arbre de Noël.

Supervisant les moyens de fonctionnement des médecins de prévention,

j'ai été amené à assurer la sécurité juridique de leurs contrats, à garantir les conditions de leur rémunération et à calculer leur temps de travail en collaboration avec les services de la SDASAP.

J'ai contribué à l'amélioration de la communication des politiques d'action sociale en développant le réseau des correspondants d'action sociale et en améliorant la diffusion de l'information par l'utilisation de l'intranet, des messageries électroniques et des dispositifs de communication télévisuelle. Enfin, siégeant à la commission d'attribution des secours financiers, j'ai pris la mesure des difficultés rencontrées par certains agents qui demandent à bénéficier de ces aides en sollicitant le service social.

En matière de santé et de sécurité au travail, vous intervenez également ?

Je participe aux travaux de la cellule de veille de prévention des risques psychosociaux animée par ma collègue du BRH.

J'ai été attentif également à la mise en œuvre des actions en faveur des personnels handicapés (aide à l'installation, aide aux transports) au regard de la problématique de l'amélioration des conditions de travail.

Enfin, en tant que secrétaire administratif du CHSCT, je participe à la communication de ses travaux et à l'organisation de ses réunions.

En conclusion...

Je peux dire que le métier de « gestionnaire de dispositifs sociaux » est multiple et enrichissant dans la mesure où il englobe déclinaison de politiques sociales et logique de projets locaux, au-delà d'une « simple » gestion comptable des crédits d'action sociale.

Fabrice Lestrade

Chef de service départemental d'action sociale

Les instances de concertation

La commission nationale d'action sociale (CNAS)

Cette instance a un rôle d'animation, de proposition et de contrôle sur toutes les questions relatives aux orientations de la politique ministérielle d'action sociale. Elle est présidée par le ministre ou son représentant, assisté d'un vice-président élu parmi les représentants du personnel.

La CNAS a mis en place en 2012, 5 groupes de travail :

- Restructuration de l'action sociale ministérielle.
- Restauration.
- Barèmes applicables à la délivrance des prestations sociales et application du quotient familial.
- Logement.
- Enfance.

Co-animés par un représentant des personnels et de l'administration les groupes de travail ont rapidement débuté leurs travaux en dégagant des pistes de réflexions et des propositions d'évolution de l'action sociale ministérielle.

Ces propositions sont soumises à l'assemblée plénière de la CNAS pour validation.



Les commissions locales d'action sociale (CLAS)

Dans chaque département ou territoire ultra-marin, cette instance, présidée par le préfet, qui réunit les représentants du personnel, décide de l'emploi du budget déconcentré d'initiative locale (BDIL) qui lui est notifié.

Le BDIL permet la mise en place d'actions sociales bénéficiant à l'ensemble des agents affectés et rémunérés dans le département, quel que soit leur périmètre d'affectation. Un compte rendu et une évaluation des actions engagées sont présentés chaque année. Les BDIL sont régis par la circulaire ministérielle du 13 novembre 2009 et son vade-mecum. Ce dernier précise les règles de gestion administratives et budgétaires établies par la circulaire.



RÉPARTITION DES CRÉDITS RÉSERVÉS AUX BDIL EN 2012 EN ADMINISTRATION CENTRALE ET EN PRÉFECTURES PAR TYPE DE BÉNÉFICIAIRES

Thème	Exécutés Montants	Personnels DRH				Personnels DRCPN				Total
		Actifs	Enfants	Retraités	Total DRH	Actifs	Enfants	Retraités	Total DRCPN	
Nouveaux arrivants	24 062 €	20			20	170			170	190
Aide à la personne - CESU - tickets service	240 236 €	1 043	204	17	1 264	2 388	300	54	2 742	4 006
Scolarité - formation	280 667 €	343	815	6	1 164	958	2 760		3 718	4 882
Culture - sport - loisirs - découverte	1 366 994 €	9 333	8 775	519	18 627	15 606	28 395	1 173	45 174	63 801
Communication - information	33 689 €	958	95	543	1 596	1 446	211	3 643	5 300	6 896
	1 945 648 €	11 697	9 889	1 085	22 671	20 568	31 666	4 870	57 104	79 775

Chiffres

RÉPARTITION DES CRÉDITS CONSOMMÉS EN 2012

1,95 M€



1 281 648 €

Régions hors IDF

600 820 €

Île-de-France
(dont administration centrale)

63 180 €

Outre-mer

Les partenariats avec des opérateurs internes

Le ministère s'appuie sur plusieurs opérateurs pour répondre aux besoins des agents et leur offrir une grande diversité de prestations. Au-delà de ces opérateurs nationaux, les préfetures contractualisent avec des associations ou des partenaires locaux pour des prestations de proximité.

La fondation Jean Moulin (FJM)*

La FJM est le principal opérateur d'action sociale du ministère de l'Intérieur, au service de tous ses agents, en activité ou en retraite, et de leurs familles. Elle gère 8 restaurants administratifs, 3 crèches, 3 maisons familiales de vacances et une colonie de vacances. Elle organise des séjours jeunes en France ou à l'étranger, des séjours pour les enfants handicapés, l'arbre de Noël de l'administration centrale et propose des activités sportives sur deux sites en région parisienne. Enfin, elle sert 4 types de prêts à taux zéro, des secours aux familles de victimes du devoir et met en oeuvre les garanties de loyers en métropole.

La fondation Louis Lépine (FLL)*

La FLL a compétence pour les agents relevant de la préfecture de Police. Elle a pour but de venir en aide aux fonctionnaires et employés de la préfecture et aux personnels de la police nationale gérés par le SGAP de Paris, en activité ou en retraite. Elle intervient au travers de prêts sociaux et de la solidarité financière. Elle organise l'arbre de Noël de la préfecture de Police, les vacances des jeunes, propose des loisirs à tarifs réduits et des vacances à prix subventionnés. Enfin, elle gère une crèche et une bibliothèque vidéothèque.

L'Association nationale d'action sociale (ANAS)*

L'ANAS met en oeuvre une offre d'action sociale et l'organisation de la solidarité, au bénéfice de tous ses adhérents. Son action s'inscrit dans le cadre de l'arrêté ministériel du 22 juin 2009, qui lui concède l'exercice de diverses missions d'action sociale pour l'ensemble des agents du ministère de l'Intérieur, notamment la

gestion de plusieurs structures familiales de vacances et de loisirs et l'activité de ses réseaux d'aide.

L'ANAS propose aussi des séjours pour les jeunes dans ses différents centres implantés sur le littoral français.

L'Association pour l'aide au handicap du ministère de l'Intérieur (AHMI)

L'AHMI met des moyens à disposition des familles dans les domaines de l'information, du conseil, du soutien moral et de la défense des intérêts matériels.

Elle assure un rôle de veille juridique et d'intervention auprès de l'administration, des organismes publics et privés. Elle gère un établissement médico-social mixte à Accous dans les Pyrénées-Atlantiques qui accueille, en internat, 35 adultes handicapés mentaux toute l'année. Elle organise pour le compte du ministère de l'Intérieur des séjours de vacances en France et à l'étranger pour les adultes handicapés mentaux et moteurs, agents ou parents d'agents.

L'Orphelinat mutualiste de la police nationale – assistance (OMPNA)

Cet organisme, relevant du livre III du Code de la mutualité, accueille dans des centres spécialisés qu'il gère, les enfants de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur orphelins de père ou de mère. Il organise également des séjours d'enfants en colonies de vacances ou dans des centres spécialisés pendant les périodes de congés scolaires.

* Ces trois opérateurs sont reconnus d'utilité publique, par décret

La fondation Jean Moulin a 60 ans

Le 13 décembre 2012, après le conseil d'administration de la fondation Jean Moulin (FJM), un cocktail pour fêter les 60 ans de la fondation a réuni autour des membres actuels et anciens du conseil et des salariés, le préfet Philippe Ritter, président de la FJM et deux de ses prédécesseurs, les préfets Jean-Claude Le Taillandier de Gabory et Pierre Blondel, qui fut le premier président en 1994, ainsi que deux anciennes directrices.

Le préfet Didier Lallement, secrétaire général, et plusieurs directeurs et sous-directeurs du ministère étaient présents. Les personnels de la fondation, autour de Marie-Hélène Desbazeille, directrice de la FJM, étaient également venus nombreux. Le ministre empêché avait demandé à Jean Daubigny, préfet, directeur de cabinet, de le représenter.

Cette sympathique célébration a été l'occasion de mesurer le chemin parcouru et les réalisations engagées depuis la publication dans le Journal Officiel, le 12 décembre 1952, du décret du ministre de l'Intérieur créant la fondation



Jean Moulin, en mémoire de Jean Moulin, préfet, président du conseil national de la résistance, et lui conférant le statut de fondation, d'utilité publique, pour : « Participer au développement de l'action sociale au profit des agents du ministère de l'Intérieur, en activité ou en retraite et de leur famille. ».

Jean Daubigny, a rappelé avec force, au nom du ministre, que la fondation Jean Moulin était et resterait le principal opérateur d'action sociale du ministère de l'Intérieur. Il a souhaité longue vie à la fondation.

03 Les POLITIQUES SOCIALES

La politique du logement

En 2012, la SDASAP/DRCPN a axé sa politique du logement sur deux principaux volets :

- L'offre de logements locatifs.
- L'accession à la propriété en Île-de-France.

L'offre de logements locatifs

■ L'accroissement de l'offre de logements sociaux :

La SDASAP/DRCPN a consacré, en 2012, 17,2 M€ pour le paiement des échéances des opérations engagées les années précédentes et la réservation de 337 nouveaux logements en Île-de-France.

302 logements (dont 231 réservés les années précédentes) ont été aussi livrés cette année en Île-de-France, portant le parc francilien du ministère à près de 15 000 logements sociaux.

Dans le cadre du déménagement des services de l'immeuble «Nélaton» vers l'immeuble «Lumière» situé dans le 12^{ème} arrondissement de Paris, la SDASAP/DRCPN a poursuivi le dispositif d'accompagnement spécifique dans le domaine du logement initié en 2011. Il s'est traduit par :

- Une identification des logements déjà disponibles, dans la zone cible pour les inscrire dans ce plan.
- La réservation de 63 logements en 2012.

En régions, 22 nouveaux logements ont été livrés dans le Rhône, l'Isère, les Bouches-du-Rhône et le Bas-Rhin.

■ Le cautionnement des loyers privés :

Le ministère propose aux propriétaires privés de louer leur logement à un agent du ministère, avec une décote de loyer par rapport au prix moyen du marché, en leur offrant en contrepartie un cautionnement de ce loyer, valable pour toute la durée du bail et pour un montant illimité, en cas de défaillance du fonctionnaire locataire. Ce cautionnement est assuré par la FFL (préfecture de Police de Paris) et la FJM (autres préfectures d'Île-de-France et compétence nationale).

En 2012, près de 1 400 baux ont bénéficié de cette garantie des loyers.



Le développement de l'accession à la propriété en Île-de-France

Depuis 2005, le ministère de l'Intérieur propose le prêt à taux zéro (PTZMI). Ce prêt complète le prêt principal. Il est destiné aux fonctionnaires primo-accédants, affectés en Île-de-France et souhaitant y acquérir leur résidence principale. Le ministère prend à sa charge le coût des intérêts et la prime d'assurance liée au prêt. Le PTZMI est cumulable avec d'autres aides similaires proposées par l'État et par certaines collectivités territoriales. Il est distribué par le Crédit Social des Fonctionnaires.

En 2012, 229 prêts ont été accordés.

Depuis la mise en place du PTZMI, 3 525 demandes de prêts ont été étudiées, 2 951 prêts ont été attribués. Le coût total s'élève à 15 millions d'euros, pour le ministère, dont 879 000 euros pour l'exercice 2012.

À la suite de la recomposition de la CNAS en 2011, un groupe de travail dédié au logement a été mis en place pour étudier les thèmes du logement social, de l'hébergement d'urgence et du PTZMI dont il a préconisé d'augmenter les montants prêtés pour 2013.



L'aide à la restauration

L'offre de restauration au bénéfice des personnels du ministère fait appel au dispositif de restauration collective assurée par les restaurants administratifs et interadministratifs et à la formule de la restauration individuelle, assurée par le conventionnement de restaurateurs publics ou privés et par des espaces sociaux de restauration. En application de la circulaire interministérielle du 15 juin 1998, une aide de 1,17 € par repas a été allouée en 2012 à l'ensemble des fonctionnaires dont l'indice majoré de rémunération est inférieur à 467. Le coût de cette prestation s'est établi à 4,9 M€.

La restauration constitue l'un des principaux postes de dépenses du budget d'action sociale du ministère. En 2012, un montant global de crédits de l'action sociale de 14,6 M€ a été consacré à cette activité.

La gendarmerie nationale relève d'un dispositif spécifique, en accordant aux mess militaires et de gendarmerie. Son financement est assuré par l'action sociale des armées (ASA).

La restauration collective

Le parc des restaurants administratifs du ministère compte 45 établissements (hors écoles de police et cantonnements de CRS), répartis sur l'ensemble du territoire, dont 17 relèvent de l'administration centrale et de la préfecture de Police. Ils sont principalement installés dans les préfectures et dans les hôtels de police et accueillent prioritairement les agents de ces services. Ils sont la plupart du temps gérés par une association ou une fondation, ou plus rarement en régie directe, dans le cadre d'une délégation de service public (celles de la préfecture de Police et de la préfecture du Nord sont les plus importantes). Environ 40 % de ces structures sont exploitées par un prestataire professionnel relevant du secteur concurrentiel. Le ministère a consacré 74 779 € à des dépenses d'équipement et de maintenance des restaurants administratifs de son ressort. En outre, 50 000 € ont été versés pour les investissements immobiliers.

Le ministère est, en outre, associé à 66 restaurants interadministratifs accueillant une part très importante de ses agents. Il contribue au financement de ces établissements au titre des frais de fonctionnement et d'équipement, représentant en 2012 une dépense de 1 911 176 €.

Les autres offres de restauration

■ L'aide complémentaire aux repas :

Une vingtaine de départements ainsi que les usagers de l'administration centrale, bénéficient d'une aide complémentaire aux repas modulée en fonction du prix demandé aux usagers fréquentant des structures de restauration collective d'autres administrations ou des restaurants interentreprises. La dépense correspondante s'est élevée à 3,8 M€ en 2012 (dont délégation de service public).

■ Les espaces sociaux de restauration (ESR) :

Ce sont des lieux aménagés dans les locaux des services, destinés aux agents qui ne disposent d'aucune structure de restauration à proximité ou travaillant en horaires atypiques. Dotés d'un équipement léger, ils permettent aux agents de consommer sur le lieu de travail. Le ministère a consacré en 2012 un montant de 77 003 € pour le financement de ces équipements.

Chiffres

14,6 M€	consacrés à la restauration
4,9 M€	pour les prestations interministérielles au repas
77 000€	pour les ESR
50 000€	pour les investissements immobiliers

La restauration au bâtiment «Lumière» Paris

Les 1 750 agents d'administration centrale, en poste sur le site de Nélaton, ont déménagé en novembre 2012 sur le site Lumière.

La restauration, assurée par la fondation Jean Moulin à Nélaton est assurée sur le site Lumière par un restaurant interentreprise (RIE) géré par la société Arpège. C'est la deuxième plus grande structure de restauration d'administration centrale, après le site de Beauvau. Pour permettre l'accès dans de bonnes conditions des 1 750 nouveaux convives potentiels du ministère, des travaux d'aménagement ont été réalisés préalablement. La SDASAP/DRH s'est mobilisée pour que la continuité du service de restauration soit assurée lors des déménagements successifs, mais également pour définir de nouvelles modalités d'accès au restaurant Lumière, informer les agents, confectionner de nouveaux badges. L'offre de restauration Lumière, diversifiée (2 restaurants, un espace de restauration rapide et une cafétéria) donne satisfaction aux agents.



Les loisirs

Aides aux vacances et aux loisirs.



Les activités de loisirs offertes aux personnels du ministère consistent principalement en :

- Séjours pour les enfants.
- Séjours pour les familles dans des centres de loisirs.
- L'organisation d'arbres de Noël.

L'intervention du ministère dans le domaine des activités de loisirs se traduit essentiellement en termes de financement des investissements (travaux immobiliers), du fonctionnement et d'acquisition d'équipements de centres de vacances, qui sont ouverts à l'ensemble des agents du ministère.

Les centres de loisirs du ministère

Le parc immobilier social de loisirs du ministère se compose de quatre structures :

- **trois maisons familiales de vacances :**
 - > « Le Neptune » à Saint-Denis d'Oléron (Charente-Maritime) ;
 - > « Le Néouvielle » à Saint-Lary-Soulan (Hautes-Pyrénées) ;
 - > « Les Écureuils » à Font-Romeu (Pyrénées-Orientales).
- **une colonie de vacances :**
 - > « Le Moulin de la Côte » à Château d'Oléron (Charente-Maritime).

Ces quatre centres sont gérés, depuis janvier 2010, par la FJM.

La FJM dispose également d'un centre de loisirs au lac d'Aydat (Puy-de-Dôme) qui complète l'offre ministérielle.



Les offres de loisirs des partenaires sociaux

Différents partenaires sociaux du ministère interviennent dans le domaine des loisirs.

- En tant que gestionnaire de centres du ministère et propriétaire d'un centre :

- La fondation Jean Moulin.

- En tant que propriétaires de centres :

- L'association nationale d'action sociale des personnels de la police nationale et du ministère de l'Intérieur (ANAS).
- L'association centre national des loisirs et vacances de la mutuelle Intériale.
- La mutuelle Bel Air.
- L'association nationale des retraités de la police.
- La mutuelle amicale des cadres de la police nationale.
- L'amicale du personnel de la préfecture, du département et de la région du Bas-Rhin.

- En qualité d'organismes de séjours :

- La fondation Jean Moulin (FJM).
- L'association pour l'aide au handicap du ministère de l'Intérieur (AHMI).
- L'orphelinat mutualiste de la police nationale-assistance (OMPN-A).

Les aides aux colonies de vacances

Un dispositif d'aide aux organismes gérant des structures d'accueil d'enfants (colonies de vacances, centres aérés) a été mis en place, dès 1996. Il a pour vocation de renforcer l'attractivité de ces centres, en évitant que pèse sur les familles le coût des projets à caractère ludique, sportif, culturel ou touristique proposés aux enfants lors de leurs séjours dans ces centres.

L'arbre de Noël

Le ministère finance, selon des modalités diverses, l'organisation des arbres de Noël des personnels : celui de l'administration centrale est pris en charge par la fondation Jean Moulin, celui des préfectures est traditionnellement financé par leur budget de fonctionnement et celui de la police sur des crédits gérés par la SDASAP/DRCPN.

La politique de la petite enfance

Les points essentiels de l'action de la SDASAP/DRCPN en faveur de la petite enfance en 2012.

Une légère augmentation du nombre de places de crèches

En 2012, malgré un contexte budgétaire contraint, la SDASAP/DRCPN a consacré 6,15 M€ pour financer le socle de berceaux retenus les années antérieures et réserver 14 nouvelles places.

Le ministère dispose désormais de 880 berceaux de crèches dont 618 places, soit 70 %, situées en Île-de-France.

Dans le cadre de sa politique de fidélisation, la DRCPN privilégie les réservations au sein des grands bassins d'emploi dans des crèches pouvant accueillir les enfants sur des horaires atypiques.

Les berceaux sont occupés en moyenne à 95 % et bénéficient à hauteur de 72 % à des enfants de policiers.

Pour 2013, l'objectif de consolidation du socle est reconduit.



Inauguration par le ministre, Manuel Valls, de la crèche du site Lumière.

© MI-DICOM E. DELEJUS

Un maintien du CESU garde d'enfants 0/12 ans pour les familles monoparentales

Depuis 2008, un dispositif d'aide directe à la garde d'enfants âgés de 0 à 12 ans, pour les familles monoparentales, a été mis en place à destination des fonctionnaires affectés en Île-de-France.

En 2011, le CESU a été étendu à certains départements dans lesquels la police d'agglomération a été créée (Nord, Rhône, Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Bas-Rhin et Gironde) et ouvert aux veuves et veufs de policiers décédés dans l'accomplissement de leurs missions.

Ce CESU, accessible sans condition de ressources, apporte une aide forfaitaire de 300 €

par an et par enfant. Il est cumulable avec toutes les aides existantes (notamment les CESU 0/3 et 3/6 ans interministériels).

En 2012, 971 carnets de CESU garde d'enfants 0/12 ans familles monoparentales ont été attribués aux agents, pour une valeur totale de près de 263 280 €.



Une poursuite du contrat enfance et jeunesse

Le contrat enfance et jeunesse est un contrat d'objectifs cosigné par une préfecture et la caisse d'allocations familiales du département qui prévoit, sous certaines conditions, l'attribution par la CAF d'une subvention. Fin 2012, 16 départements étaient couverts par un CEJ et le montant des subventions versées s'élève à 183 387 €.

Un relais ministériel des dispositifs interministériels CESU garde d'enfants 0/6 ans

Le ministère en charge de la fonction publique met en œuvre deux prestations d'action sociale interministérielles destinées à couvrir tout ou partie des frais de garde des enfants âgés de 0 à 6 ans : les CESU garde d'enfants 0/3 ans et 3/6 ans. Le montant annuel de l'aide, en année pleine est de 220 €, 385 € ou 655 €.

En 2012, dans le cadre de la nouvelle commission nationale d'action sociale recomposée, un groupe de travail dédié à la petite enfance a été constitué. Après avoir pris connaissance des conclusions de l'étude menée par un cabinet privé visant à l'amélioration de la politique de petite enfance, le groupe de travail a proposé l'instauration d'un nouveau CESU.



Le dispositif d'accompagnement des personnels de police

Références : Loi n° 95-73 du 21 juillet 1995 (LOPSI) et son décret d'application n° 95-654 du 9 mai 1995 (dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs).

Les secours exceptionnels

En 2012, 61 secours exceptionnels ont été directement versés par la SDASAP/DRCPN suite aux décès de fonctionnaires pour un montant de 84 275 €. Parmi eux, sur décision du directeur général de la police nationale, 4 décès en mission (opération de police ou service commandé) ont donné lieu à la mise en place de secours exceptionnels d'un montant minimum de 2 500 €.

Le dispositif en faveur des conjoints de policiers décédés en service

La DGPN procède au recrutement des conjoint(e)s/partenaires « pacsé(e)s » des fonctionnaires des services actifs de la police nationale, dont le décès est imputable au service, sur des emplois administratifs (de catégorie B ou C).

En 2012, 2 recrutements ont ainsi été effectués sur 7 demandes instruites.

L'aide à la scolarité

L'attribution de bourses d'études aux ayants droit est subordonnée à la survenance du décès du fonctionnaire actif des services de la police nationale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, reconnu imputable au service.

En 2012, 124 enfants ont bénéficié d'une bourse pour un montant total de 160 351 €.

Les mutations dérogatoires

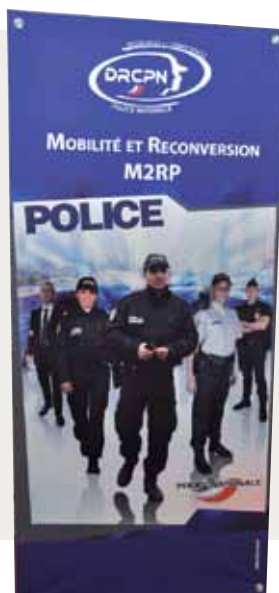
Les personnels actifs des services de la police nationale peuvent bénéficier de mutations dérogeant à la règle du mouvement général de mutation. Ce dispositif est destiné à permettre à des fonctionnaires touchés par un événement grave ou exceptionnel de mieux en surmonter les conséquences à la faveur d'une affectation plus adaptée.

En 2012, 655 dossiers, tous corps actifs confondus, ont été instruits et 249 ont donné lieu à une réponse favorable.

Par ailleurs, 2 élèves ont bénéficié d'une affectation dérogatoire en sortie d'école sur les 5 qui avaient formulé une telle demande.



© MI-DICOM



La Mission Reconversion et Reclassement Professionnel (M2RP)

L'objectif de cette mission est la reconversion ou le reclassement professionnel des personnels de police souhaitant poursuivre un parcours professionnel hors de la police nationale ou des adjoints de sécurité en fin de contrat.

À cet effet, d'une part elle développe le partenariat avec les employeurs des secteurs privés et publics et, d'autre part, elle mène des entretiens avec les agents visant à définir et mettre en œuvre leur projet de réorientation ou de mobilité professionnelle.

Des formations spécifiques ont été dispensées aux conseillers mobilité carrière leur permettant de connaître les différentes positions statutaires existantes dans la fonction publique et de renseigner les agents candidats quant à une mobilité hors police nationale, aux attentes des employeurs du secteur privé et aux difficultés auxquelles ils seront susceptibles d'être confrontés.

215 reclassements
d'ADS
et 17 reconversions
de titulaires ont été
réalisés en 2012.

L'action sociale en gendarmerie



En application de la délégation de gestion du 30 juillet 2008 entre les ministères de l'Intérieur et de la Défense, et plus particulièrement de son annexe 4, les personnels de la gendarmerie relèvent de l'action sociale des Armées (ASA).

La mise en œuvre de l'action sociale de la gendarmerie relève des crédits du ministère de la Défense (programme 212) et est armée par une chaîne technique de travailleurs sociaux dépendant organiquement du ministère de la Défense (DRH-MD/SA2P/SDAS), la gendarmerie mettant à disposition de ceux-ci moyens et locaux.

Cette chaîne technique est adaptée à l'organisation territoriale spécifique de la gendarmerie et s'articule en 7 directions locales de l'action sociale (DLAS) correspondant aux 7 régions de gendarmerie – zone de défense. Ces DLAS sont subdivisées en échelons locaux implantés au niveau des groupements de gendarmerie, assurant ainsi un maillage départemental.

Le bureau de l'action sociale de la DGGN est, quant à lui, chargé d'assurer l'interface entre les différents intervenants de l'action sociale (MINDEF, Institution de gestion sociale des armées [IGeSA], DLAS...).

Les personnels civils recrutés avant le rattachement de la gendarmerie au ministère de l'Intérieur en 2009 peuvent, s'ils le souhaitent, continuer à bénéficier de l'action sociale des armées. Les personnels recrutés après 2009 relèvent de l'action sociale du ministère de l'Intérieur.

En tant que ressortissant ASA, le personnel de la gendarmerie bénéficie des prestations individuelles ou collectives et des offres de vacances et de loisirs ci-après :

• Soutien social et familial

Secours selon évaluation sociale (3 000 € maximum)	760 831 € - 1 034 dossiers
Aide familiale et ménagère	19 736 € - 72 dossiers
CESU	257 100 € - 1 057 dossiers
Prêt social (0 %, 48 mois, 8 000 € maximum)	399 7032 € - 91 dossiers
Prêt personnel (0 %, 12 mois, 960 € maximum)	487 417 € - 426 dossiers

• Garde d'enfants

Crèches et haltes-garderies du ministère de la Défense	(nombre non communiqué)
Prestation pour la garde d'enfants en horaires atypiques	199 084 € - 1 406 dossiers

• Études 2012

Prestation pour études professionnelles ou supérieures (sous condition de QF)	857 027 € - 1 999 dossiers
---	----------------------------

• Mobilité 2012

Prêt lié à la mobilité (0 %, 24 mois, 2 400 € maximum)	32 000 € - 19 dossiers
--	------------------------

• Logement 2012

Prêt d'accèsion à la propriété ou de financement de travaux (0 %, 8 ans, 16 000 €)	7 311 950 € - 859 dossiers
--	----------------------------

• Vacances et loisirs

Accès dans les établissements familiaux, les résidences-relais de la région parisienne et dans les centres de vacances de jeunes gérés par l'IGESA.	
---	--

• Aides collectives 2012

Crédits d'actions socioculturelles communautaires	869 199 €
Crédits d'aide à l'amélioration des conditions de vie (au profit du personnel hébergé par la gendarmerie : gendarmes volontaires adjoints et sous-officiers du corps de soutien)	29 223 €

La retraite

Le bureau des pensions et allocations d'invalidité (BPAI), certifié ISO 9001 depuis 2008 pour l'ensemble de ses prestations, assure la pré-liquidation des pensions de tous les agents du ministère de l'Intérieur, quel que soit leur périmètre d'appartenance (secrétariat général, police nationale, Outre-mer). En 2012, le BPAI a instruit 9 590 prestations dont 4 722 pensions civiles d'ancienneté, 659 pensions civiles d'invalidité et 530 dossiers d'allocations temporaires d'invalidité. 3 359 618 € de rentes et accidents du travail ont été servis aux agents non titulaires, aux ouvriers d'État et à leurs ayants cause.

Outre les impacts générés par la réforme des retraites, le bureau est directement concerné par la réforme de la gestion des retraites, engagée depuis 2009. La date d'entrée en vigueur de cette réforme vient d'être décalée courant 2014, avec comme date butoir le 31 décembre 2014.

Son principal objectif est l'amélioration des processus et de la qualité de service rendu aux usagers en s'appuyant sur le compte individuel de retraite (CIR), avec, à terme, un processus de liquidation des pensions entièrement dématérialisé et assuré par le service des retraites de l'État (SRE).

Pour mettre en œuvre cette évolution, le ministère a fait le choix en 2011 d'une organisation globale fondée sur le maintien de sa compétence en matière de retraite. Dans cette perspective, le BPAI demeurera l'interlocuteur unique, pour le ministère de l'Intérieur, du service des retraites de l'État (SRE).

La mise à jour des données alimentant le compte individuel de retraite, devient donc un préalable indispensable et constitue

une priorité. Elle nécessite la fiabilisation et le complètement des données dans les systèmes d'information des ressources humaines (outils DIALOGUE et MISTRAL CIR WEB) par les services gestionnaires de proximité, en liaison avec le bureau des pensions. La date limite de cette opération, débutée en 2010, est maintenant fixée au 30 juin 2014. Chaque fonctionnaire peut apprécier la qualité des données alimentant son compte individuel de retraite (CIR) grâce à deux documents qu'il reçoit au titre du droit à l'information retraite. Il s'agit du relevé individuel de situation (RIS) édité tous les cinq ans à partir de son 35^{ème} anniversaire et de l'estimation indicative globale (EIG) éditée lors de ses 55^{ème} et 60^{ème} anniversaires. Ces documents sont produits par le GIP Info retraite, sur la base des informations récoltées auprès des divers organismes de retraites.



Interview



Madame Lièvre, pouvez-vous vous présenter ?

Je suis chef de la section retraites au sein du bureau des pensions et allocations d'invalidité (BPAI), depuis le 1^{er} septembre 2010. J'étais auparavant affectée à la préfecture de Paris et j'ai choisi de changer de vie professionnelle et personnelle en demandant ma mutation à Draguignan, dans le Var. Le BPAI est chargé principalement de pré-liquider les pensions d'ancienneté ou d'invalidité, d'assurer l'information retraite et de traiter les demandes de prestations d'invalidité. Ce bureau a une compétence nationale et transversale puisqu'il traite les dossiers de tous les agents du ministère, quel que soit leur grade ou affectation (police nationale, administration préfectorale ou centrale et depuis peu la gendarmerie nationale pour les personnels civils).

Au sein du BPAI, quelles sont vos missions ?

J'encadre la section retraites, qui comporte 21 agents, soit le plus important effectif du bureau. La section est chargée de pré-liquider les pensions des fonctionnaires et des ouvriers d'État du ministère après avoir fait l'analyse de leur droit au départ en retraite. Elle est dotée d'un centre d'appels chargé de l'information retraite envers les agents et les bureaux RH. Elle traite également les rachats d'années d'études, les échanges d'informations avec le régime général et les affiliations rétroactives à la sécurité sociale et à l'IRCANTEC pour les agents qui ont quitté l'administration sans droit à pension.

L'activité de la section est en progression par rapport à l'année précédente avec la montée en charge de l'établissement de décomptes prévisionnels de pension qui répond à une demande forte des agents, surtout depuis

le mois de juillet 2012 avec l'assouplissement des conditions de départ en carrière longue à 60 ans.

Quelles sont les principales contraintes de ce poste ?

Ce poste nécessite de réelles aptitudes à l'encadrement et à l'accompagnement au changement. En effet, le droit à pension est en constante évolution, les réformes des retraites s'enchaînent et il faut sans cesse former les analystes de la section et adapter les outils informatiques pour délivrer des prestations de qualité. Je rappelle à cette occasion que le BPAI est le seul bureau du ministère à être certifié selon la norme ISO 9001. Il est engagé dans une démarche de qualité, qui est contrôlée en interne mais également par un organisme extérieur.

Comment voyez-vous votre rôle au sein de cette section ?

Mon rôle consiste à mettre tout en œuvre au sein de ma section pour qu'au final, les agents du ministère bénéficient d'un conseil avisé et juste quant à leur future retraite, et qu'au moment de leur départ en retraite, ils ne connaissent pas de rupture de revenus et perçoivent le montant de la pension qui leur est due en fonction de leur carrière.

En conclusion...

Ce poste est très enrichissant, car il faut sans cesse faire évoluer les missions de la section en fonction des changements de réglementation ; mais surtout, il est gratifiant, car quoi de plus agréable que d'aider un collègue, policier ou administratif, à prendre en toute connaissance de cause, une décision quant à son départ en retraite. Être là à cette étape importante de la carrière et de la vie est un vrai plus.

Muriel LIÈVRE

Chef de la section retraites

04

L'ACCOMPAGNEMENT des PERSONNELS

Le service social

Chargé d'assurer l'accompagnement social des personnels, le réseau du service social est organisé et piloté à partir de la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel de la direction des ressources humaines.

Le service social a pour mission de faciliter la vie privée des personnels et de contribuer à la qualité de vie au travail. Il intervient soit à la demande de l'agent, soit à la demande d'un tiers : hiérarchie, gestionnaire de personnel.

L'activité 2012

L'activité du service social en 2012 a été organisée autour de trois objectifs :

- Renforcer l'accompagnement social des personnels.
- Conforter l'implication du service social dans la gestion des ressources humaines et la prévention des RPS.
- Renforcer la place du service social et la lisibilité de ses actions.

Une des caractéristiques du service social du ministère est de se déplacer régulièrement sur les sites de travail pour se faire connaître, faciliter les contacts avec les agents et mieux appréhender les métiers et la culture de chaque service. En 2012, 14 574 permanences et 6 183 passages dans les services ont été réalisés, représentant près de 50 000 heures de travail, soit, en moyenne, environ 20 % de l'activité globale des assistants de service social.

La répartition des personnes prises en charge par statut

On constate de faibles variations, tant dans le nombre d'agents pris en charge que dans leur répartition : 66,8 % appartiennent à la police nationale, 29,3 % aux services du secrétariat général et 4,6 % aux autres services de l'État. Parmi eux, 92 % sont des agents en activité.

Les difficultés rencontrées par les agents

Les agents de la police nationale sont plus nombreux à rencontrer des difficultés d'ordre privé que les agents du secrétariat général mais rencontrent moins de difficultés professionnelles.

- 73 % des agents de la police évoquent des difficultés personnelles pour 64 % des agents relevant du secrétariat général.
- 36,4 % des agents des services du secrétariat général ne s'adressent au service social que pour des difficultés professionnelles. Ce chiffre est à mettre en relation avec les réformes et les réorganisations successives de l'administration territoriale mais aussi le vieillissement des populations concernées. En revanche, les difficultés professionnelles des personnels de la police ont diminué avec le renouvellement et le rajeunissement de la population.

Les difficultés professionnelles : les conditions de travail arrivent en tête des difficultés évoquées, suivies par les souhaits de mobilité et les difficultés psychologiques ou physiques sont souvent associées aux premières.

Les difficultés d'ordre privé se traduisent en priorité par des questions d'ordre administratif et juridique, liées à des difficultés financières, des ruptures familiales, des soucis de santé. Leur nature varie peu d'une population à l'autre et d'une année à l'autre et correspondent aux caractéristiques de chaque population.

La participation à la gestion des ressources humaines et à la prévention des RPS

Dans la continuité de l'action engagée en 2011, les assistants de service social ont envoyé des mises à disposition systématiques aux agents concernés par des réorganisations de service afin de prévenir les difficultés éventuelles. Dans le même esprit, des courriers ont été adressés aux agents placés en congés de maladie de façon longue ou répétée de façon à prévenir les difficultés administratives et budgétaires et à préparer la reprise de l'activité professionnelle. Sur ce dernier point le service social travaille en étroite collaboration avec les gestionnaires de personnel, les autres réseaux de soutien et la hiérarchie de l'agent.

Sur le plan collectif, le service social a participé aux cellules de veille et aux travaux engagés par les services, dans le cadre du plan de prévention des RPS.

Enfin, le service social a été sollicité dans plus de 200 situations correspondant à des menaces de suicide, tentatives de suicide ou suicides.

Dans le cadre de la prévention du suicide, le service social intervient à la demande de l'agent, de son entourage ou de représentants de l'administration lors de menaces de suicide, de tentatives de suicide ou de suicide. Il se met systématiquement à disposition de l'intéressé, de sa famille et de son entourage professionnel.

Ses interventions visent, à évaluer la situation, à apporter le soutien nécessaire aux intéressés pour faire face aux difficultés matérielles et organisationnelles : garde d'enfant, démarches administratives, aides financières...et à les orienter, le cas échéant, vers le SSPO, la médecine de prévention, ou des services de soin externes à l'administration. La présence régulière du service social sur les sites de travail lui permet également de poursuivre dans les services dans lesquels un événement traumatique est survenu, une veille active sur le long terme.

25 450 AGENTS PRIS EN CHARGE dont **6 968** agents en activité pour la DRH (+ 12,5 % par rapport à 2011), **15 186** pour la DRCPN hors préfecture de Police de Paris (+ 9,8 % par rapport à 2011), soit respectivement environ **20 %** et **10 %** des populations cibles.

- > Une population féminine surprésentée, notamment dans les services de la police nationale où **44,3 %** des demandeurs sont des femmes.
- > **6 434** interventions à la demande de l'employeur correspondant pour **20 %** d'entre elles à des situations d'urgence : accident, décès, expulsion locative, catastrophe naturelle...
- > **67 267** entretiens réalisés pour les agents du MI dont plus des 2/3 sur les sites de travail.
- > **65%** des agents de la police nationale s'adressaient pour la première fois au service social alors que **46 %** étaient déjà suivis en 2011 pour les services du secrétariat général.

Interview



3 assistantes de service social nous présentent leur activité dans le grand département des Yvelines qui compte 4 800 fonctionnaires du ministère de l'Intérieur

Dans le département des Yvelines, nous sommes quatre assistantes sociales. Catherine Wawrzyniak est la plus ancienne, elle est en poste depuis 14 ans. Julie Soulet est arrivée en 2005, Magali Grassot en 2009 et Fatima Hatraf en 2011.

Quels sont vos parcours professionnels ?

Nous sommes toutes diplômées d'État. C'est une obligation pour exercer la fonction d'assistante de service social. Deux d'entre nous ont commencé leur carrière dans un conseil général, l'Essonne pour M^{me} Soulet et le Val-d'Oise pour M^{me} Wawrzyniak. Nous travaillions dans une approche polyvalente auprès des publics très défavorisés ou particulièrement vulnérables. M^{me} Grassot travaillait déjà dans un service social du personnel, à la préfecture de Police de Paris.

En quoi consiste votre travail ?

Au ministère, le service social s'adresse à tous les agents, quels que soient leur grade, catégorie, métier ou direction d'appartenance. Cette diversité de positions de travail des agents constitue un des attraits de nos missions car nous rencontrons des personnes qui ont des cultures et des situations très différentes.

Dans les Yvelines, les effectifs sont importants et dispersés sur tout le département : services de la zone de défense, services régionaux et services locaux.

Par exemple, le SGAP comprend à lui seul trois directions situées sur trois lieux différents. Nous nous sommes réparties les services. Chacune d'entre nous prend en charge un effectif moyen de 1200 agents, dont près de 90 % relèvent de la police nationale.

Pour être à proximité des agents, nous sommes installées sur plusieurs points du territoire. Trois d'entre nous sont affectées à Versailles parce que beaucoup de services sont concentrés là. Catherine Wawrzyniak a son bureau à Mantes-la-Jolie. En plus, nous effectuons régulièrement des permanences et des passages dans tous les services pour nous faire connaître. Ainsi, il est plus facile pour les agents de venir vers nous lorsqu'ils ont une difficulté. De plus, aller dans les services nous permet de mieux appréhender les métiers et l'ambiance. Nous sommes davantage en mesure de comprendre ce que nous disent les agents.

Dans quel cadre intervenez-vous ?

Sur notre département, nous rencontrons les agents dès leur arrivée. Nous sommes associées à toutes les actions d'accueil des nouveaux arrivants ce qui nous permet de présenter notre fonction, comment nous intervenons et d'aider les agents dès leur installation.

Par exemple, il y a 2 ans et demi, nous avons contribué à l'accueil et l'installation de plusieurs dizaines d'agents recrutés pour la mise en place de la plate-forme Chorus. Une grande partie de ces personnes, majoritairement de catégorie C, arrivaient de province voire d'Outre-mer. Nous nous sommes fortement mobilisées pour les accompagner, les aider à trouver un logement, un mode de garde... Nous sommes également intervenues pour les soutenir sur le plan professionnel, car certains ont eu beaucoup de difficultés à s'habituer à leurs nouvelles tâches, avec des logiciels parfois défaillants.

Notre travail a consisté à les écouter, à essayer d'identifier avec eux leurs difficultés et les moyens de les résoudre, à étudier la meilleure solution pour retrouver un équilibre entre contraintes professionnelles et attentes personnelles. Nous pouvons faire remonter auprès de la hiérarchie, de façon anonyme bien sûr, les difficultés que rencontrent les personnes, les problèmes d'organisation, de fonctionnement...

De façon générale, les agents qui arrivent dans les Yvelines sont de jeunes fonctionnaires, en premier poste, pour qui le logement en Île-de-France va représenter une part importante du budget. A tel point que certains d'entre eux font le choix de conserver leur domicile familial en province pour des raisons financières, au prix de fatigue et de stress. Souvent, il ne s'agit que d'une solution temporaire mais qui peut parfois devenir pérenne, dans l'espoir d'une mobilité rapide. Malheureusement les textes prévoient une durée minimum de 8 ans pour les Gardiens de la Paix sur leur premier poste. Les fonctionnaires peuvent être rapidement en difficulté sur tous les plans : financier, familial et professionnel.

Votre activité a-t-elle évolué ces dernières années ?

Le rôle traditionnel d'une assistante de service social, c'est d'accompagner les agents dans des moments difficiles tant sur le plan privé que professionnel. Mais ces dernières années, notre travail a beaucoup évolué vers l'accompagnement des changements, du fait des réorganisations de service. Le service social est également associé à la prévention des risques psychosociaux, en tant qu'expert.

Nous sommes de plus amenées à travailler en lien avec les hiérarchies et les gestionnaires de personnels. Nous travaillons aussi en complémentarité avec les différents réseaux de soutien du ministère (médecins de prévention et psychologues du SSPO) et les autres services extérieurs (CAF, Sécurité sociale, conseil général...).

En fait, notre métier s'adapte aux évolutions de l'administration. C'est parfois un peu compliqué, nous devons nous repositionner, réfléchir aux réponses que nous pouvons apporter, nous remettre en cause mais c'est aussi très valorisant et très motivant pour nous.

*Magali Grassot,
Julie Soulet,
Catherine Wawrzyniak
Assistants de service social*

Le service de soutien psychologique opérationnel

En 2012, le dispositif a été renforcé et le nombre de postes de psychologues affectés au service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) a été porté à 60, avec une création de poste sur Bordeaux, permettant désormais de couvrir davantage ce secteur géographiquement vaste. Ce renfort contribue à ce que le SSPO poursuive son activité qui globalement continue de progresser et qu'il soit en mesure de participer aux cellules de prévention des RPS, aux CHSCT et de s'investir plus encore dans la politique de prévention du suicide, avec la mise en œuvre de pôles de vigilance.



Chiffres

55 526	appels téléphoniques
20 200	entretiens
3 738	permanences
990	assistances psychologiques post-traumatiques
573	assistances psychologiques individuelles
417	assistances psychologiques collectives
3 541	séances d'information
373	actions de prévention suicide

Une mission d'écoute

Au cours de l'année 2012, 55 526 appels ont été enregistrés, soit une hausse de + 8,02 %.

Les appels reçus par les psychologues concernent des difficultés personnelles mais aussi, et de plus en plus, des problématiques professionnelles (dont des souffrances au travail : souffrances de type conflits avec la hiérarchie ou vécus de harcèlement, perte de sens du travail demandé...). On constate par ailleurs que de plus en plus d'appels proviennent de la hiérarchie, ce qui témoigne d'une implication accrue dans la gestion péri-traumatique des agents.

Les saisines pour des interventions post-traumatiques, signalements ou démarches individuelles pour informer de problématiques (individuelles ou collectives), représentent la majorité des appels, ces derniers pouvant ou non aboutir à une rencontre avec un psychologue ou à une prise en charge.

En 2012, on note une certaine stabilité du nombre des entretiens (20 200), la plupart des psychologues couvrant des secteurs géographiques vastes et connaissant une mobilisation accrue sur des missions de plus en plus diversifiées.

Des actions s'inscrivant dans une démarche de prévention

Si avec 3 738 permanences régulières sur site (+ 3,5 %), le SSPO a assuré une présence constante et indispensable dans la proximité des agents, permettant notamment de prendre connaissance de situations non signalées, les 3 541 séances d'information ont été en net recul par rapport à 2011. La bonne intégration des psychologues du SSPO dans les services nécessite peut-être moins de faire connaître l'existence et les actions de cette structure.

En matière de prévention du suicide, 373 actions ont eu lieu en 2012, en légère diminution par rapport à 2011. Elles restent néanmoins plus nombreuses qu'au cours des deux années précédentes (moins de 350 par an). On constate cependant une augmentation des alertes ou des signalements de fonctionnaires en souffrance ou en situation de fragilité, majoritairement par la hiérarchie, notamment lorsqu'un éventuel passage à l'acte suicidaire peut être redouté.

Un soutien opérationnel

Si globalement les actions post-traumatiques qui ont eu lieu au cours de l'année 2012 connaissent une légère inflexion (990 au lieu de 1 020 en 2011), on constate cependant que, contrairement à l'année 2011, les prises en charge post-traumatiques individuelles sont en nette augmentation (+ 24 %) au détriment des prises en charge collectives (- 25 %).

La compression des personnels, les remaniements de service, les objectifs plus individualisés... sont autant de facteurs qui

déterminent un besoin de prise en compte individuelle. La souffrance ressentie, parfois intense, est souvent plus difficile à évoquer au sein du groupe, en dépit des liens de solidarité propres à la culture policière.

Les demandes émanant des préfectures, en moyenne une à deux demandes d'intervention post-traumatique par semaine suite à des passages à l'acte suicidaire, mais également lors de situations éminemment traumatiques telles que les agressions ou conflits intra-services, sont en nombre identique à 2011.

Interview



Vous êtes psychologue clinicien au SSPO, pouvez-vous vous présenter ?

Après avoir exercé la profession d'infirmière pendant 22 ans, j'ai obtenu mon DESS psychologie clinique et pathologie en 1997. J'ai été recrutée au sein du SSPO en septembre 1998. Je suis basée, depuis 2011, à la préfecture de Grenoble, au même étage que le pôle médico-social, ce qui permet une réelle collaboration avec les différents partenaires.

En quoi consiste votre activité ?

Mes missions consistent à répondre à la demande des fonctionnaires de police de tout grade et de tout service, soit pour des débriefings collectifs ou individuels, soit pour des entretiens relatifs à des difficultés personnelles et /ou professionnelles.

Pour faire connaître le SSPO, comme mes collègues, je mets en place, au-delà des contacts informels avec les personnels de police, des réunions d'information. Celles-ci me permettent de me présenter, de clarifier mes missions en les distinguant de celles des psychologues à la formation, au recrutement et celles des psychologues dans les commissariats intervenant en direction des victimes et des auteurs.

Ces réunions me permettent d'appréhender, de comprendre la réalité du quotidien et les particularités de chaque service de police. Les règles déontologiques qui régissent notre profession sont toujours expliquées. La confidentialité des échanges et le consentement des fonctionnaires sont impérativement recherchés.

Mon activité consiste également à mettre tout en œuvre pour participer à la prévention du suicide. J'organise des réunions pour évoquer ce thème sans tabou et les questions relatives aux circonstances des passages à l'acte sont nombreuses et peuvent être débattues. J'établis des permanences régulières sur les sites pour faciliter l'accès à la demande de soutien psychologique.

Dans quel cadre intervenez-vous ?

Depuis 15 ans, les demandes d'intervention qui m'ont été faites sont multiples et variées.

Les plus douloureuses pour tous sont liées au décès d'un fonctionnaire de police, que ce soit lors d'une intervention, d'un suicide ou d'un accident, avec le bouleversement émotionnel que cela implique pour les familles, les collègues et la hiérarchie.

Les saisines sont faites également lors d'affaires difficiles concernant les infanticides, la pédophilie, les accidents mortels ainsi que toutes les situations de confrontation plus ou moins violente à la mort.

Après les défusings et débriefings, des groupes de parole sont mis en place lorsque cela s'avère nécessaire.

Bien d'autres situations peuvent être à l'origine de saisines, comme les menaces de mort faites aux policiers l'usage de l'arme, les difficultés personnelles, familiales, professionnelles, les changements structurels au sein d'un service.

Votre activité a-t-elle évolué ces dernières années ?

L'activité évolue d'année en année sans doute pour plusieurs raisons :

- Le métier de policier est sans conteste très difficile face à la réalité du terrain, avec une délinquance de plus en plus radicale qui n'hésite pas à s'en prendre physiquement aux forces de l'ordre. Ils ont besoin que nous leur portions toute notre attention bienveillante au sein de l'institution.
- La hiérarchie a été fortement mobilisée pour proposer de façon systématique une aide psychologique dès lors que les policiers ont été confrontés à des événements traumatogènes ou dès lors qu'ils ont connaissance qu'un fonctionnaire est en souffrance personnelle ou due au travail.
- Les partenaires médico-sociaux sont de plus en plus mobilisés pour travailler en collaboration et orientent un peu plus les fonctionnaires vers le psychologue du SSPO.
- L'information croissante, la confidentialité et le respect de la déontologie des psychologues créent un climat de confiance dans l'aide apportée, base essentielle pour que les policiers puissent se confier aux professionnels.

En conclusion....

L'espace de parole offert aux policiers, par le psychologue du SSPO, leur donne un lieu d'expression, de décompression des tensions engendrées par les difficultés inhérentes à leur profession.

*Marie-Claire Zilian
Psychologue clinicienne
Cellule Soutien Psychologique Opérationnel SGAP de Lyon*

La politique du handicap

Le ministère de l'Intérieur est engagé depuis de nombreuses années dans une politique volontariste et ambitieuse en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Situation de l'emploi

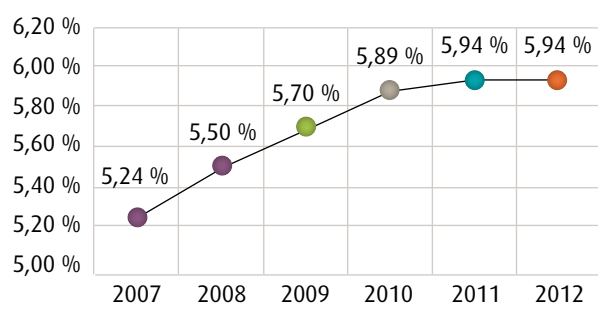
Au terme du dernier recensement effectué en 2012 pour la déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) pour l'ensemble du ministère s'élevait à 5,94 %. En valeur absolue, le ministère compte 10 199 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, pour un effectif physique total de 178 140 agents. L'objectif cible du ministère est d'atteindre le taux d'emploi de 6 %, fixé par la loi de 2005, dès 2013 ou 2014.

Les agents relevant de l'obligation d'emploi au ministère de l'Intérieur sont en majorité bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité (33,7 %) notamment suite à une blessure en service, d'un reclassement (22 %), reconnus travailleurs handicapés (21 %) ou bien titulaires d'un emploi réservé (13 %).

Bilan de la convention FIPHFP 2008 - 2012

Pour accroître ses moyens au service de la politique menée en faveur de ses agents et favoriser leur insertion et leur maintien dans l'emploi, le ministère a signé avec le FIPHFP une convention. Elle a pris effet en juillet 2008, pour une durée de 3 ans et a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2012.

Évolution du nombre de BOE au ministère (après déduction des dépenses en faveur du handicap)



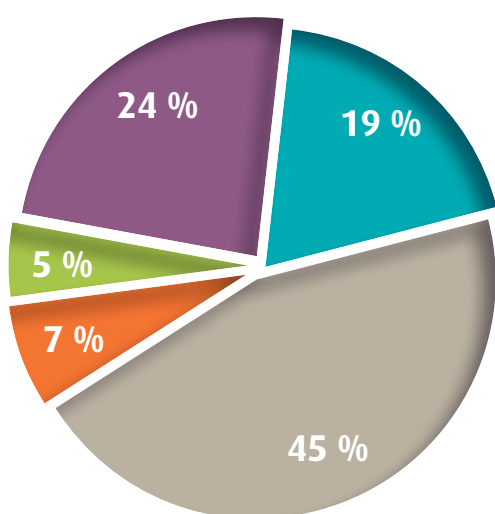
BOE : bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Cette convention donne au ministère un appui financier pour démultiplier sa politique du handicap. C'est au total 4,7 M€ de crédits du FIPHFP, qui sont venus compléter les crédits ministériels consacrés au handicap de 1,5 M€.

Le montant total des crédits ministériels (SDASAP/DRH et SDASAP/DRCPN) et du FIPHFP dédiés à la politique du handicap s'élève donc pour la période de 2009 à 2012 à environ 6,25 M€.

Tous les périmètres du ministère bénéficient de la convention passée avec le FIPHFP : secrétariat général (préfectures, agents du ministère de l'Intérieur en poste en DDI), police nationale, personnels civils de gendarmerie. Les militaires de la gendarmerie, non soumis à l'obligation d'emploi sont exclus du dispositif FIPHFP.

Répartition des principales dépenses de 2008 à 2012 en faveur des agents handicapés du ministère de l'Intérieur



- Aménagement de postes de travail
 - fauteuils adaptés, matériels informatiques, logiciels adaptés pour les mal-voyants, mobiliers adaptés, etc.
- Formation
 - journée de sensibilisation au handicap, formations informatiques spécifiques, bilans de positionnement, etc.
- Aide à la vie quotidienne
 - auxiliaires de vie, transports domicile-travail, etc.
- Communication
 - publication de plaquettes « handicap », bilan handicap, etc.
- Travaux d'accessibilité légère
 - rampes d'accès, aménagement de toilettes adaptées, etc.

Une nouvelle convention 2013 - 2015

Une nouvelle convention triennale sera conclue avec le FIPHP pour poursuivre les actions menées en faveur des agents handicapés du ministère, dès 2013.

Le ministère souhaite poursuivre les actions déjà engagées : actions de sensibilisation, formation, accessibilité du lieu de travail, améliorations des conditions de vie, études. Il souhaite toutefois s'engager désormais dans une approche plus qualitative, orientée vers l'insertion professionnelle durable des agents en situation de handicap. Quelques orientations ont d'ores et déjà été arrêtées :

- perfectionner le suivi professionnel des agents handicapés, comme le préconise le rapport du préfet Parisot,
- relancer la formation des recruteurs,
- mettre en place une formation destinée aux managers accueillant des agents en situation de handicap dans leur service,
- redynamiser le réseau des correspondants handicap du ministère. L'accessibilité numérique est aussi une thématique sur laquelle le ministère souhaite concrètement avancer.

Le réseau de correspondants et référents handicap

Dès 2005, le ministère a mis en place un **réseau de correspondants handicap** pour relayer la politique menée en faveur des agents handicapés. Les actions de ces correspondants de proximité sont formalisées par une lettre de mission établie par le préfet ou le chef de service de l'agent, sur la base d'une trame nationale.

Le ministère bénéficie de :

- 140 correspondants en administration centrale, en régions et en départements.
- 9 correspondants en SGAP.
- 285 référents handicap dans les services de police.
- 7 correspondants handicap en cours de nomination pour le périmètre de la gendarmerie.

Chiffres

135 agents handicapés recrutés de 2010 à 2012

1,5 M€ de dépenses annuelles en faveur des agents en situation de handicap

+ de 400 actions financées chaque année

Interview



Monsieur le préfet, pouvez-vous vous présenter ?

J'ai 45 ans, je suis, depuis un an, préfet en mission de service public chargé par le gouvernement d'évaluer des dispositifs sociaux. Mon expérience professionnelle comme administrateur civil, délégué ministériel chargé du handicap, secrétaire général de préfecture, sous-préfet m'ont donné un regard

transversal sur l'administration. Le secrétaire général m'a demandé d'évaluer l'action du ministère en matière de politique du handicap et de formuler des propositions.

Quelles problématiques avez-vous identifiées au ministère ?

L'acceptation de la différence s'inscrit dans un processus législatif, budgétaire, social et culturel. Comme dans toutes les autres fonctions publiques, l'accueil du handicap s'est posé dès la fin des années 1990. La loi de février 2005 et la création du FIPHP ont souligné l'urgence pour les ministères de conventionner et de renseigner les tableaux de suivi. Des plans triennaux ont été élaborés. Les principaux obstacles résident dans l'acculturation des bureaux des ressources humaines à la diversité, une connaissance insuffisante des possibilités offertes par la loi sur la sous-traitance aux ESAT, un statut à renforcer des référents et des correspondants, un manque de suivi des agents handicapés tout au long de leur carrière. Ces insuffisances ne sont pas propres à notre ministère.

Quelle est votre analyse globale sur l'action du ministère vis-à-vis de ses 10 000 agents relevant de l'obligation d'emploi ?

Sans langue de bois, la convention passée entre le FIPHP et le ministère de l'Intérieur a fonctionné correctement. Le décloisonnement des périmètres s'amorce grâce au dialogue permanent mené par la SDASAP.

Une déontologie du respect, de la confidentialité s'est mise en place. La réussite quantitative ne doit cependant pas occulter l'ambition initiale : banaliser le handicap. Plusieurs signaux doivent retenir l'attention du secrétariat général : la pyramide des âges des agents handicapés, l'animation du réseau, les formations, le suivi des carrières. Une attente forte existe sur le terrain.

Quelles sont vos propositions les plus innovantes ?

La question de l'intégration des agents en situation de handicap s'inscrit sur le long terme. J'ai proposé de nombreuses pistes concernant l'évolution des représentations du handicap, l'animation du réseau des correspondants, des formations mutualisées avec d'autres ministères, un meilleur traitement du maintien dans l'emploi (notamment lors des accidents de service) grâce à des équipes dotées d'une certaine transversalité et pluridisciplinarité afin de traiter des questions juridiques, ergonomiques et statutaires de façon méthodique. Concernant les pistes pour optimiser la part des ESAT, il serait sûrement utile de faire des campagnes d'information, de se rapprocher des cellules d'achats, de se réunir avec les acteurs des marchés publics qui pensent que le secteur protégé n'est pas concurrentiel et faire connaître les possibilités qui existent dans le cadre du Code des marchés publics.

Quel écho ont eu vos propositions ?

Une idée a émergé : un livret de suivi strictement encadré, excluant les éléments médicaux qui ne doivent pas être divulgués, mais qui éviterait tout un historique des démarches à refaire. Il faut éviter les risques du recrutement d'handicaps alibis, aborder le terrain trop méconnu des handicaps psychiques, proposer des opérations de coaching, une ouverture vers les étudiants en situation de handicap... Beaucoup d'énergie à mobiliser.

Jean-Christophe Parisot
Préfet

La médecine de prévention

Le service de médecine de prévention du ministère de l'Intérieur a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents, dans le cadre des obligations de l'État employeur. Il relève du secrétariat général, mais est commun à l'ensemble du ministère. Ses missions s'articulent autour de trois axes : la surveillance médicale des agents, l'action sur le milieu professionnel et le développement de la veille sanitaire en lien avec les objectifs et les acteurs de santé publique.

L'activité en 2012

■ La surveillance médicale des agents

Elle s'effectue par le biais d'une visite médicale dont la périodicité est variable.

- Pour les fonctionnaires de police, cette visite est obligatoire au moins tous les 3 ans ; une autre est prévue dans les 18 mois qui suivent un changement d'activité ou d'établissement.
- Pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière (personnes handicapées, femmes enceintes, agents réintégré après un congé de longue durée ou de longue maladie, etc.) et pour ceux bénéficiant d'une surveillance médicale spéciale liée aux risques professionnels spécifiques répertoriés par le médecin de prévention, la visite a lieu au moins une fois par an.

Pour mener à bien ses missions et aboutir à une prévention médicale aussi efficace que possible, il est indispensable de pouvoir réaliser les visites médicales avec une périodicité adaptée non seulement aux risques professionnels encourus et attendus, mais aussi aux risques émergents. Pour ce faire, le nombre de médecins de prévention et le temps médical disponible doivent être adaptés aux besoins, dans un contexte de raréfaction de la ressource.

■ L'activité de prévention en milieu de travail (ou tiers temps)

Il s'agit des visites de locaux, des actions de formation et de sensibilisation, de la participation à des travaux techniques, de l'activité de conseil et d'expertise auprès de l'administration. Les objectifs sont l'amélioration des conditions de travail, l'information sanitaire des personnels, la protection contre les nuisances et les risques. Dans ce cadre, le médecin de prévention est notamment habilité à proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice.

En 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau plan gouvernemental « Santé au travail 2010-2014 », les médecins de prévention ont apporté leurs contributions aux groupes de travail tant en interne qu'en interministériel.

Au sein du ministère, les activités de conseil ont porté sur des domaines extrêmement diversifiés pour lesquels certains médecins se sont spécialisés : armes et stands de tir, rayonnements ionisants, RPS, troubles musculo-squelettiques (TMS), travail de nuit, addictions, traumatisme psychique, dépression et suicide, risque infectieux, premiers secours en milieu du travail ou en situation isolée, suivi des personnels de police technique et scientifique avec l'appui du groupe pérenne des médecins des laboratoires de police scientifique, équipements de protection individuelle.

■ Le développement de la veille sanitaire

Le service médical de prévention est de plus en plus sollicité au titre des politiques de prévention conduites au niveau interministériel (préparation du plan national de pandémie, plan de lutte contre les toxicomanies,...), au niveau ministériel (alcool, risques routiers, risques psychosociaux, risques infectieux,...). Il s'est organisé pour recevoir en temps réel les alertes sanitaires nationales et internationales grâce à différents partenariats. Dans ce cadre, des campagnes d'information et de sensibilisation ont été réalisées (risque tabagique, dépistage auditif, dépistage du cancer...).



Chiffres

227	médecins de prévention
1	médecin coordonnateur national
9	médecins coordonnateurs régionaux à compétence zonale
217	médecins de prévention répartis sur l'ensemble du territoire (y compris DOM-COM)
1	médecin psychiatre addictologue
27	infirmiers
63 253	visites médicales de prévention ont été réalisées :
46 946	visites obligatoires
10 785	visites occasionnelles
5 604	entretiens, vaccinations hors consultations, etc
1 974	suivis de blessures en services et accidents de trajet

Le guide « Métiers et Risques »

Un des projets conduits au cours de l'année 2012 a été de mettre à jour le guide « Métiers et Risques » élaboré par les médecins de prévention du ministère de l'Intérieur qui datait de 2002. Il était nécessaire de l'actualiser, compte tenu de l'évolution des pratiques médicales en général, de la surveillance de certains risques pour la santé sur le long terme, de l'évolution des métiers eux-mêmes, des nouvelles réglementations apparues en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que de l'expérience acquise par le réseau de prévention dans le cadre de la surveillance médicale des agents et de l'activité de tiers temps. Outil à usage médical, il constitue une aide pour le médecin de prévention face aux décisions qu'il doit prendre, notamment dans le cadre de l'appréciation de l'aptitude au poste. Il a également vocation à harmoniser les pratiques médicales pour l'ensemble du ministère.



Orientations 2013

Dans le cadre des suites données aux visites médicales obligatoires ou occasionnelles (demande d'examen complémentaires ou orientation vers des médecins généralistes ou spécialistes), les conventions avec les consultations médicales spécialisées doivent être renforcées.

La lutte contre les addictions et les actes auto agressifs doit être mise en œuvre de façon concertée, par une approche pluridisciplinaire et coordonnée.

Profitant des progrès effectués dans ces domaines, l'implication des médecins de prévention dans le plan de prévention des RPS, la coordination des cellules de veille, les recherches et analyses d'indicateurs, est poursuivie. Il en est de même de la participation du médecin de prévention à la réflexion sur la traçabilité des expositions et son impact sur la pénibilité au travail et la prolongation d'activité.

Interview



Vous êtes médecin coordonnateur régional au ministère, pouvez-vous vous présenter ?

Je suis médecin coordonnateur régional pour la médecine de prévention au ministère de l'Intérieur sur la zone Sud-Ouest, compétente pour 4 régions (Aquitaine, Poitou-Charente, Limousin et Midi-Pyrénées), depuis 2000.

Auparavant j'étais médecin du travail dans le secteur privé : 10 ans au sein d'un service de santé au travail pour les entreprises du BTP, puis 7 ans dans un service interentreprises.

Travailler au ministère m'a permis de découvrir d'autres métiers et une autre approche de la médecine du travail. Il fallait mettre en place la prévention de la santé au travail. Tâche complexe dans la mesure où tout service public doit être continu. Mais en matière de psychophysiologie du travail il faut toujours faire en sorte de ne pas laisser de côté la protection de la santé au travail des agents.

En quoi consiste votre activité ?

J'anime le réseau des médecins de prévention (30 médecins sur les 20 départements de la zone) et j'interviens :

- Lors du recrutement des médecins dans le cadre de leur formation initiale à partir des textes mais aussi des outils élaborés par l'ensemble des médecins coordonnateurs régionaux sous la responsabilité du médecin-chef, coordonnateur national (Guide « Métiers et Risques », guides « Les Indispensables »).

- Dans le cadre de leur formation continue : j'effectue des déplacements dans les départements pour les informer sur les orientations médicales nationales, faire le point sur les difficultés qu'ils rencontrent et leurs besoins, j'organise des réunions zonales qui peuvent aborder des thèmes spécifiques en lien avec les problématiques rencontrées sur le terrain.
- À leur demande lors des réunions de CHSCT, cellules de veille.

Je rencontre les chefs de service pour appuyer l'action des médecins quand c'est nécessaire, ou pour présenter le rôle et les missions du médecin de prévention : il y a souvent confusion entre les rôles respectifs du médecin de prévention et celui de la médecine agréée.

Dans quel cadre intervenez-vous ?

Mon rôle est aussi de favoriser la pluridisciplinarité entre les différents acteurs de la prévention au sein du ministère. Dans les départements, les médecins se sentent souvent isolés. Ils sont pour la plupart à temps partiel et donc peu disponibles pour rencontrer les intervenants : service gestionnaire, chefs de service ou professionnels de soutien.

J'assure le relais technique entre l'administration et les médecins dans le cadre du recrutement mais aussi en cas de litige, j'interviens dans l'articulation entre la médecine de prévention et la médecine statutaire, notamment en police. Je transmets aux médecins de prévention toute information concernant les blessures en service et les ordres du jour des comités médicaux et commissions de réforme transmis par le SGAP.

Mon rôle est aussi de faire évoluer les pratiques médicales : la périodicité des visites médicales, le temps médical attribué aux médecins, l'informatisation.

*Docteur Sylviane ROGER
Médecin coordonnateur régional*

L'inspection santé et sécurité au travail

La croissance de l'activité des inspecteurs santé et sécurité (ISST) au travail a atteint en 2012 son rythme le plus soutenu depuis l'installation de ce dispositif d'inspection. Cette augmentation est particulièrement marquée dans les domaines d'intervention réglementaires des inspecteurs : l'inspection, le conseil et l'animation des réseaux de « préventeurs ». Les travaux des ISST s'inscrivent dans les orientations définies par le comité ministériel de coordination de la politique santé et sécurité au travail, dont ils ont décliné les objectifs annuels.

La hausse d'activité constatée en 2012 a été favorisée par le recrutement des deux nouveaux inspecteurs qui ont pris leurs fonctions en début d'année après avoir suivi un cycle de formation initiale à l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce recrutement a porté à 19 le nombre des agents du réseau, l'un d'eux étant chargé d'en assurer la coordination nationale, sous l'autorité d'un collège constitué de représentants des inspections générales (IGA, IGPN, IGGN), présidé par Arnaud Teyssier, inspecteur général de l'administration.

Près de 300 actions d'inspections ont été réalisées par le réseau : des inspections de portée générale, plus nombreuses, ainsi que des inspections thématiques menées afin de répondre aux objectifs fixés par le comité ministériel de coordination de la politique SST. Ces dernières missions ont principalement porté sur la mise en place et le suivi des vérifications générales périodiques, en suite des actions menées en 2011, à titre expérimental, sur sept départements.

Les inspecteurs santé et sécurité au travail ont développé en 2012 une importante activité de conseil, tant au plan local qu'au niveau national et ont constitué dans ce dernier cadre deux groupes de travail, le premier ayant pour thème les activités de

police technique, le second ayant pour objectif l'actualisation du modèle ministériel de document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils ont enfin pris leur part à la mise en œuvre du plan ministériel de prévention des risques psychosociaux, participant aux nombreux groupes de travail et cellules de veille constitués dans les différents périmètres d'activité du ministère.

Le réseau des « préventeurs » : assistants de prévention et agents de prévention, conseillers et chargés de prévention, a été régulièrement réuni, le plus souvent à l'échelon départemental ou structurel. Deux actions de plus large envergure ont été organisées par les inspecteurs, l'une à Paris, le 5 juin, l'autre à Lyon, le 25 septembre. Les principaux thèmes abordés lors de ces deux regroupements, tant dans le cadre des conférences que des travaux en ateliers, étaient ceux de l'amiante, des risques psychosociaux, des troubles musculo-squelettiques, du risque routier et de l'évaluation des risques professionnels.

Ces deux réunions d'ampleur zonale ont été conduites en lien étroit avec la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel. Des actions de ce type seront menées en 2013 dans les autres zones de défense et de sécurité.



La politique de santé et sécurité au travail

Le comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail

Cette instance, créée le 25 mai 2011, pour prendre en compte les recommandations du rapport de l'IGA sur la fonction d'inspection hygiène et sécurité, est un lieu d'échanges et de validation des orientations en matière de santé et sécurité au travail pour tous les services du ministère de l'Intérieur.

Présidé par le secrétaire général, le comité réunit l'ensemble des grandes directions d'emploi du ministère. Il a pour mission de définir les orientations du ministère en matière de santé et sécurité au travail communes à l'ensemble des filières du ministère. Le document intitulé « Politique de santé et sécurité au travail – Orientations ministérielles 2011-2012 » définit les grandes orientations qui s'articulent autour de trois axes prioritaires :

- l'animation et la formation des acteurs de la prévention ;
- la prévention des risques professionnels ;
- la préservation et la promotion de la santé et du bien-être au travail.

Pour chacun de ces axes, des objectifs à atteindre tant qualitatifs que quantitatifs ont été définis dans ce tableau de bord qui constitue une feuille de route pour le ministère.

Au cours de l'année 2012, le comité par le biais des nombreuses réunions du groupe de travail et de deux réunions plénières présidées par le secrétaire général du ministère en juin et décembre, a veillé au suivi de ces objectifs. Le bilan final a été validé le 20 décembre 2012 et fera l'objet d'une large diffusion.

Au cours de cette même réunion, ont été validées les orientations pour la période 2013-2014. Plusieurs priorités ont été reconduites et d'autres introduites ou renforcées, telles que le risque chimique, le risque routier, la prévention des risques psychosociaux ou la meilleure définition des rôles respectifs de la médecine de prévention et de la médecine statutaire.

Les règles en matière de santé et sécurité au travail

2012 est l'année durant laquelle se sont appliquées pleinement les modifications réglementaires introduites par le décret du 28 juin 2011 modifiant le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le ministère de l'Intérieur s'est attaché à mettre en œuvre ces innovations tant pour les acteurs de la prévention que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les réunions plénières du comité

6 juin 2012

20 décembre 2012

Le rôle accru des acteurs de prévention

Le rôle des médecins de prévention, des inspecteurs santé et sécurité au travail et des assistants et conseillers de prévention a été renforcé.

Afin de prendre en compte ces profondes mutations notamment pour les assistants et conseillers de prévention, une circulaire signée du secrétaire général le 18 juin 2012 a été adressée à tous les préfets, directeurs des services centraux relevant du secrétariat général. Ce texte propose une organisation de ce réseau, précise les contours des missions et les moyens mis à dispositions de ces agents. L'accent est également porté sur la valorisation et la reconnaissance des fonctions de préventeur.

Une circulaire signée du directeur général de la police nationale sur l'organisation du réseau AP/CP et sur les missions dévolues à chacun, a été adressée aux directeurs et chefs de services actifs de la police nationale.

Un travail conjoint avec la DRCPN, en lien avec les représentants du personnel, a également été engagé pour établir une nouvelle fiche de poste d'assistant de prévention et de conseiller de prévention

The screenshot shows a web page from the 'ACTION SOCIALE' portal. The main heading is 'Inspection santé et sécurité au travail, Conseillers et Assistants de prévention'. Below this, there are several sections:

- La réglementation, les textes**: Lists various decrees and orders related to prevention.
- Les acteurs de la prévention - Filières et missions**: Details the roles and missions of different prevention actors.
- Les outils**: Lists various tools and documents used in prevention.
- Actualités**: A list of recent news items, including reports and documents from 2012.

L'extension du champ de compétences des CHSCT

■ Périmètre du secrétariat général :

Les trois réunions réglementaires se sont tenues en intégrant l'extension du champ de compétences de cette instance, en particulier la prise en compte des conditions de travail des agents. Dans ce cadre, des textes majeurs sont examinés tels que la circulaire du 19 mars 2012 relative à la protection des préfetures, sous-préfetures et de leurs agents. Le dialogue social pour son volet « santé et sécurité au travail » trouve toute son expression dans ces instances de concertation.

Les procès-verbaux de ces réunions sont mis en ligne sur le site intranet de la SDASAP/DRH.

■ Périmètre de la police nationale :

Le CHSCT central de la police nationale a une compétence nationale pour l'ensemble des services de police (administration centrale et services territoriaux).

Les réunions des CHSCT

● CHSCT du secrétariat général

9 février 2012

25 juin 2012

22 octobre 2012

Le CHSCT du secrétariat général qui s'est déroulé le 9 février 2012 présentait la particularité d'être en partie commun avec le CHSCT de la police nationale. En effet, le projet de déménagement du site de la rue Nélaton (Paris - 15^{ème}) vers le site « lumière » (Paris - 12^{ème}), qui concernait plus de 1 700 agents d'administration centrale, a été présenté aux représentants des deux CHSCT.

● CHSCT central des préfetures

14 mars 2012

11 juillet 2012

9 octobre 2012

Le 14 mars 2012 s'est tenu le premier comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central des préfetures (CHSCT central des préfetures) conformément aux nouvelles dispositions introduites par le décret du 28 juin 2011. Guillemette FAVREAU, représentante du personnel au titre de la CFDT, a été désignée par ses pairs en qualité de secrétaire de séance pour une durée d'une année.

● CHSCT central de la police nationale

9 février 2012

5 juillet 2012

18 octobre 2012

Les trois réunions réglementaires de cette instance ont été tenues en 2012. À l'exception de celle du 9 février commune avec le CHSCT du secrétariat général sur le déménagement du site, les thèmes majeurs de la prévention du suicide et des RPS au sein de la police nationale, ont fait l'objet de débats.

Interview



Mme Favreau, pouvez-vous vous présenter ?

Correspondante régionale Pays de la Loire INTERCO CFDT sur le périmètre Intérieur, représentante des personnels et affectée à la préfecture de la Loire-Atlantique, je suis membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) central des préfetures depuis sa création et en ai assuré le secrétariat durant l'année 2012.

Pouvez-vous nous indiquer comment vous avez perçu l'évolution des CHS en CHSCT ?

Déclinaisons concrètes de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dont la CFDT a été un des acteurs majeurs, les CHSCT ont étendu les compétences des anciens CHS aux conditions de travail et ont placé au cœur du dispositif les représentants des personnels. Ceux-ci, contrairement aux membres des anciens CHS, sont les seuls titulaires du droit de vote et émettent un avis sur des thématiques aussi variées que la programmation des travaux, les réorganisations de services, les régimes horaires, la sécurité des locaux et la conformité de l'installation des bureaux. Ils ont également un rôle fondamental lors des enquêtes relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et dans la démarche de prévention des risques psychosociaux.

Quel est le rôle spécifique du CHSCT central des préfetures ?

Le CHSCT central des préfetures assure le suivi de la mise en œuvre des actions prises dans les CHSCT au niveau local. Il favorise les échanges de bonnes pratiques et la cohérence des dispositifs les uns avec les autres. Il s'assure du déploiement effectif des décisions prises dans cette instance. Interface entre l'échelon local et national, il constitue aussi un formidable réseau d'alertes qui permet de faire remonter les problèmes constatés sur le terrain et de mesurer l'efficacité des mesures réglementaires au regard des réalités vécues localement.

Dans ce contexte, le rôle du secrétaire du CHSCT central des préfetures est avant tout d'assurer la meilleure coordination possible entre les représentants des personnels en faisant circuler l'information et de relayer au plus près leurs demandes auprès de l'administration centrale : la préparation et la validation de l'ordre du jour des réunions de cette instance en étant la traduction concrète.

Quels sont les thèmes évoqués en CHSCT qui vous ont marqués en 2012 ?

En 2012, deux sujets m'ont particulièrement semblé emblématiques : l'adoption de la circulaire sur la sécurité des préfetures, des sous-préfetures et de leurs agents, ainsi que le déploiement des plans de prévention des risques psychosociaux.

En effet, garantir la sécurité physique des agents dont nous savons que beaucoup d'entre eux, notamment ceux qui exercent les missions d'accueil du public, sont exposés de plus en plus fréquemment à des risques d'agression physique ou verbale est un aspect fondamental des conditions de travail ... Le seul bémol du dispositif mis en place étant qu'aucune enveloppe budgétaire dédiée n'ait été prévue pour faire face aux travaux nécessaires à cette sécurisation.

De même, dans un contexte de suppressions d'effectifs, d'économies budgétaires et de réorganisation de l'administration des territoires, la prévention et la prise en charge des risques psychosociaux sont un des moyens, si, et seulement si, les administrations locales acceptent de jouer le jeu, d'en atténuer les effets ou de les anticiper.

Pour conclure, je dirai qu'être membre d'un CHSCT c'est d'abord et avant tout faire entendre la voix de nos collègues, qu'ils soient agents des préfetures, des sous-préfetures ou des directions départementales interministérielles afin que leurs conditions de travail, au sens large du terme, soient les meilleures possibles en mobilisant l'ensemble des outils mis à disposition des représentants des personnels.

Guillemette Favreau

*Correspondante régionale Pays de la Loire
INTERCO CFDT sur le périmètre Intérieur.*

Le plan de prévention des RPS

En 2012, le plan de prévention s'est pleinement déployé au sein du ministère. Plusieurs instances dédiées ont contribué à cette mise en œuvre. La formation et la sensibilisation de tous les acteurs se sont fortement développées en 2012.

Le plan RPS dans le périmètre du secrétariat général

■ 2^e bilan du plan RPS en préfecture

Le premier bilan du plan de prévention des risques psychosociaux diffusé en 2011 avait mis en évidence, un an après son déploiement, certains enseignements et constats :

- Une méthodologie bien comprise, notamment grâce à la formation des référents départementaux.
- Des cellules de veille opérationnelles et des diagnostics engagés.
- Des actions de communication et de sensibilisation initiées.
- Des actions correctrices déjà mises en œuvre.

Le deuxième bilan intervient, lui, au stade d'une meilleure appréhension de la démarche et s'appuie sur un recueil de données par l'administration centrale plus exhaustif et qualitatif. Il fait apparaître une demande d'accompagnement des préfectures par l'administration centrale. Ce bilan est établi sur des données recueillies au cours du second semestre 2012.

Au regard de l'engagement généralisé de la démarche de prévention dans les préfectures, ce bilan met en évidence que la démarche de prévention doit être approfondie, réorientée et inscrite dans la durée.

La volonté du ministère est aussi d'offrir, avec la diffusion de ce bilan aux préfectures, un outil de partage des bonnes pratiques.

Ce bilan a été conçu, à partir des informations fournies par les préfectures, de rapports et d'entretiens, pour en faire un outil de travail au service des acteurs du plan de prévention dans les préfectures.

Pistes d'évolution à favoriser

- Nécessité de réorienter la démarche RPS, trop tournée jusqu'à présent vers une approche médico-sociale, vers la prévention primaire en l'articulant davantage avec la conduite du changement.
- Mobiliser davantage le corps préfectoral dans le pilotage du plan.
- Mieux associer l'encadrement intermédiaire dans la démarche en l'intégrant systématiquement dans les cellules de veille.
- Replacer les agents au cœur de la démarche RPS, en veillant à leur adhésion dans la durée.
- Clarifier le rôle des acteurs locaux et la gouvernance locale du plan.
- Mieux connecter la démarche aux enjeux stratégiques et aux grands projets touchant les préfectures.
- Renforcer le rôle de conseil et d'accompagnement de l'administration centrale auprès des préfectures.



■ Le comité de suivi de la mise en œuvre du plan RPS dans les préfectures

Le secrétaire général, en écho à la demande des organisations syndicales, a souhaité installer un groupe de travail national, pour permettre un suivi plus précis de la mise en œuvre du plan. Le comité de suivi de la mise en œuvre du plan RPS dans les préfectures a ainsi été mis en place le 12 janvier 2012. Ouvert à ces derniers, ainsi qu'aux responsables des réseaux de soutien et à la DMAT, le comité est destiné à faire le point de la mise en œuvre du plan RPS dans les préfectures et des actions et innovations engagées. Il est un lieu d'échanges et de débat sur les actions, les bonnes pratiques mais aussi les difficultés rencontrées.

Le groupe de travail s'est réuni deux fois pour examiner le bilan de la mise en œuvre du plan dans les préfectures et suivre le tableau de bord réalisé par l'administration, département par département.

■ La cellule de veille des RPS pour l'administration centrale

La cellule de veille pour les personnels d'administration centrale relevant du secrétariat général a été mise en place auprès du CHSCT du secrétariat général, le 3 mai dernier, sous la présidence du directeur des ressources humaines.

Elle est composée d'un représentant de la sous-direction du personnel, du SDASAP/DRH, des professionnels de soutien (MDP, AS, ISST), un représentant de la DEPAFI et de la DLP AJ, un représentant de chacune des organisations syndicales siégeant au CHSCT SG.



Lors de la réunion du 3 décembre 2012, une charte de déontologie et un règlement intérieur ont été approuvés à l'unanimité par les membres de la cellule de veille.

Afin d'engager la réflexion sur la démarche de prévention à mettre en place pour l'administration centrale, une liste d'indicateurs arrêtée en concertation avec les professionnels de soutien a été proposée aux membres de la cellule. Le recueil des données pourra être réalisé auprès des directions d'emploi et des professionnels de soutien, notamment.

Par ailleurs, la mission information et animation de la SDASAP a réalisé un prototype d'une carte, de format carte

bancaire, pour communiquer aux agents les coordonnées des professionnels de soutien compétents pour chaque site d'administration centrale et aussi en faciliter le recours.

■ La cellule de veille des RPS pour le réseau des assistants et conseillers techniques de service social

La cellule de veille des RPS pour le réseau des assistants et conseillers techniques du service social a été installée le 9 juillet 2012 à la demande des représentants du personnel.

La mise en place de ce groupe de travail se justifie pour le service social par la nature du travail qui conduit les assistants de service social à accompagner les agents les plus fragiles, les situations les plus sensibles, et souvent dans l'urgence. La connaissance de ces conditions d'exercice conduit spontanément à penser que l'ensemble des agents du réseau du service social, les assistants de service social comme les conseillers techniques régionaux sont susceptibles d'être particulièrement exposés aux risques psychosociaux.

■ La formation

- Formation des membres des cellules de veille

La DRH a mis en place un dispositif national de formation de 4 demi-journées en 2011-2012 pour 2 référents RPS par préfecture. 196 stagiaires ont ainsi été formés sur 19 sessions, essentiellement des chefs de BRH, des responsables

de service départemental d'action sociale, quelques assistantes sociales et représentants du personnel.

- Formation management et prise de poste pour les encadrants en préfecture et administration centrale

Un marché est en cours de renouvellement par la SDRF. Il intègrera une séquence RPS dans la formation au management, et ultérieurement dans la formation prise de poste.

- Sensibilisation à la prévention des RPS pour les autres agents
La SDASAP et la SDRF, avec l'appui des responsables nationaux des professionnels de soutien, ont élaboré un projet de support pédagogique pour la sensibilisation de tous les agents.

La formation sera dispensée par des formateurs internes et sera déclinée en séquences de 2 heures.

Le plan RPS dans le périmètre de la police nationale

■ Le bilan de la mise en oeuvre du plan RPS

Le bilan de la prévention des RPS dans les services de la police nationale a été établi à partir des informations recueillies auprès des CHSCT locaux (départemental, interdépartemental et spécial), de comptes-rendus des réunions des cellules de veille. Il met en évidence le besoin de formation et d'accompagnement dans le suivi de la démarche.

■ Les cellules de veille

L'organisation de ces cellules de veille résulte de la diversité des services de police au niveau territorial.

Chaque CHSCT local compte une cellule de veille. Dans la majorité des départements où seule la sécurité publique est présente, la cellule de veille, adossée au CHSCT, est pilotée par le DDSP ou son représentant.

Dans les départements comptant plusieurs services de police, deux situations peuvent se présenter :

- Chaque service a une cellule de veille propre et les travaux de chacune d'entre-elles sont exposés en CHSCT.
- Une cellule de veille inter directionnelle est installée. Elle regroupe l'ensemble des représentants de chaque direction territoriale et synthétise les travaux réalisés au sein des groupes de travail déclinés auprès de chacune de ces directions.

Le CHSCT spécial CRS a validé la mise en place d'une cellule de veille par zone qui recense les données de chaque groupe de travail installé dans chaque compagnie. La synthèse des travaux des cellules est présentée au CHSCT spécial CRS.

Après une période d'expérimentation, le CHSCT interdépartemental de la préfecture de Police a généralisé à l'ensemble

des services le plan local de prévention des risques psychosociaux et la mise en place d'un comité de pilotage composé de représentants de l'administration et des professionnels de soutien. À ce dernier est adossée une cellule de veille regroupant uniquement les professionnels de soutien.

La majorité des cellules de veille fonctionne selon un cadre précis : une charte de confidentialité, un règlement intérieur et des actions d'information sont initiées auprès des agents.

Des diagnostics posés à partir de données diverses (questionnaires, état des lieux, indicateurs), des risques de trois ordres ont été identifiés :

- Les conditions de travail et notamment celles liées aux fermetures de sites, au relevé de situations traumatiques (exposition, confrontation à la mort, usage de l'arme, violences urbaines, agressions).
- L'organisation du travail (problème de moyens).

- Les relations hiérarchiques (manque de reconnaissance, absence de communication).

■ La formation

La formation initiale des commissaires intègre dans le module management une formation à la sécurité et à la santé au travail dont une thématique est consacrée à la prévention des RPS et au rôle du commissaire en la matière.

Les officiers bénéficient d'une formation initiale sur le thème de la sécurité et de la santé au travail incluse soit dans le strict cadre des RPS, soit au cours de l'acquisition des principaux savoirs managériaux.

Par ailleurs, en matière de formation continue, un module portant sur la sécurité-santé au travail et plus particulièrement orienté sur la prévention des RPS et du suicide est proposé à l'ensemble des personnels chargés de l'encadrement.

La prévention du suicide

La question du suicide est un sujet de préoccupation majeure au sein de la police nationale en raison d'un nombre conséquent d'actes suicidaires parmi ses personnels (43 en 2012). Elle est, de longue date, prise en compte par l'institution qui s'attache à améliorer, avec l'aide de chercheurs et la mobilisation de chaque membre de l'institution, le dispositif de prévention.

Ainsi, à partir des constats établis par l'INSERM et des recommandations en découlant :

- Les deux écoles de formation initiale des cadres de la police nationale ont intégré dans la scolarité en 2012 des modules spécifiques de formation au management en sécurité et santé au travail, centrés sur le stress, les RPS et le suicide.

Depuis septembre 2012, une formation de deux jours intitulée « santé et sécurité au travail : prévention des risques psychosociaux » intégrant la question du suicide est proposée en région aux managers et à l'encadrement de police (du major au commissaire).

- Une instruction du DGPN du 24 septembre 2012 a été diffusée aux directeurs et chefs de service de la police nationale sur le port et la conservation de l'arme.
- Une réflexion sur les addictions, qui se poursuit, devrait notamment conduire à améliorer la prévention.

À la demande du ministre, et parallèlement à la mission d'audit interne confiée aux trois inspections (IGA/IGPN/IGGN) sur la prévention du suicide au sein des forces de sécurité intérieure, le DGPN a adopté, début novembre 2012, un plan de renforcement du dispositif de prévention du suicide reposant sur une intensification de la prévention et sur une organisation optimisée.

Il comprend un ensemble de mesures dont la mise en application interviendra en 2013 :

- Les pôles de vigilance « suicide » (PVS)

Pour une meilleure coordination des réseaux de professionnels de soutien (médecins, assistants de service social, psychologues,...), une instruction du DGPN du 13 novembre 2012, a institutionnalisé, dans chaque département, des pôles de vigilance « suicide » pour une attention coordonnée des professionnels médico-sociaux autour du médecin de prévention sur les situations individuelles des agents fragilisés.

- Un dispositif expérimental de « sentinelles »

À titre de préfiguration dans certains services de police, ces « personnes ressources », seront à même d'exercer un rôle d'interface entre les personnels en souffrance et les services institutionnels de prise en charge après une formation adaptée.

- L'optimisation du SSPO

Avec la mise en place d'un numéro vert en accès gratuit pour une écoute facilitée (7 j sur 7 et H24), l'apport auprès de la direction du SSPO d'un expert-conseil médical et une évaluation du fonctionnement du SSPO.

- Une meilleure coordination des réseaux de santé

Deux réseaux de santé coexistent au bénéfice des fonctionnaires de police : la médecine de prévention et la médecine statutaire et de contrôle.

Partageant ainsi la même population, une clarification des missions de chacune et une meilleure coopération entre les deux services sont prévues.

- Une optimisation de la formation et du management

05 Les MOYENS

Les moyens financiers

Le budget de l'action sociale distingue trois grands axes d'actions : les offres de services collectifs, les réseaux des professionnels de soutien et les prestations et aides directes à la personne.

Financée par les crédits de 2 programmes distincts du ministère de l'Intérieur, la politique d'action sociale bénéficie à l'ensemble des personnels, sans distinction de périmètre d'affectation.

Financement et animation des différentes politiques

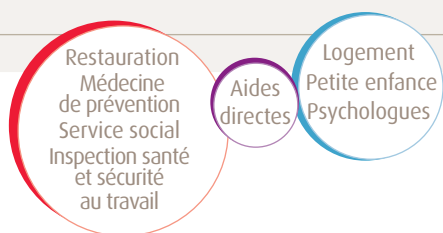
■ SDASAP/DRH :

- Restauration et loisirs
- Les prestations et aides directes à la personne relèvent du périmètre secrétariat général
- Les réseaux du service social, de la médecine de prévention et de l'inspection santé et sécurité au travail

■ SDASAP/DRCPN :

- Logement et petite enfance
- Les prestations et aides directes à la personne relèvent du périmètre DRCPN
- Le réseau des psychologues

Les crédits de l'action sociale relèvent du programme 216 (conduite et pilotage des politiques de l'intérieur) et du programme 176 (police nationale).



Les tendances 2012

Le ministère de l'Intérieur a souhaité maintenir les moyens alloués à la politique d'action sociale développée en faveur des agents et ce malgré un contexte budgétaire contraint. Ainsi les crédits consacrés à l'action sociale s'élèvent en 2012 à 63,9 M€, soit une augmentation par rapport à 2011 de 0,15 M€ (0,2 %). Compte tenu des charges fixes et de l'évolution à la hausse des prestations interministérielles, l'effort de rationalisation des dépenses a été poursuivi pour préserver l'ensemble des prestations offertes aux agents.

La ventilation des dépenses par grande politique évolue peu. Les dépenses liées aux offres de services collectifs restent prépondérantes puisqu'elles représentent 80,8 % du budget total consommé en 2012, celles liées au fonctionnement des réseaux de soutien représentent 10,2 % et les aides directes représentent 8,9 %. On observe cependant à la marge une évolution à la hausse concernant les offres de services collectifs de 0,7 %, une baisse des frais de fonctionnement des réseaux de soutien de 4,7 % et une augmentation des aides directes à l'agent de 2,1 %.

RÉPARTITION DU BUDGET EXÉCUTÉ 2012

32 348 997 € SDASAP/DRH

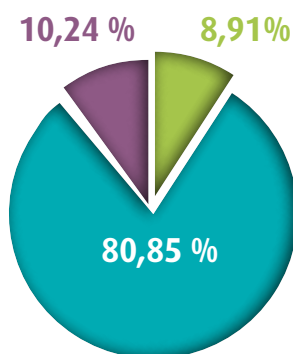
31 552 350 € SDASAP/DRCPN

BUDGET GLOBAL 2012

63 901 347 €

+ 0,2 %

Répartition du budget exécuté 2012 de l'action sociale



- Offres de services collectifs : 80,85 % (+ 0,68 % par rapport à 2011) dont
 - Restauration : 22,79 %
 - Séjours et actions locales : 17,00 %
 - Logement : 28,54 %
 - Petite enfance : 11,97 %
 - Missions transversales : 0,55 %
- Services et professionnels de soutien : 10,24 % (- 4,67 % par rapport à 2011) dont
 - Service social : 0,64 %
 - Inspection santé et sécurité au travail : 0,24 %
 - Médecine de prévention : 9,04 %
 - SSPO : 0,31%
 - Missions transversales : 0,01 %
- Prestations et aides directes à la personne : 8,91 % (+ 2,08 % par rapport à 2011) dont
 - Secours : 3,58 %
 - Aide à l'insertion des personnes handicapées : 0,60 %
 - Allocations/bourses d'études : 3,88 %
 - Prestations d'initiatives locales : 0,85 %

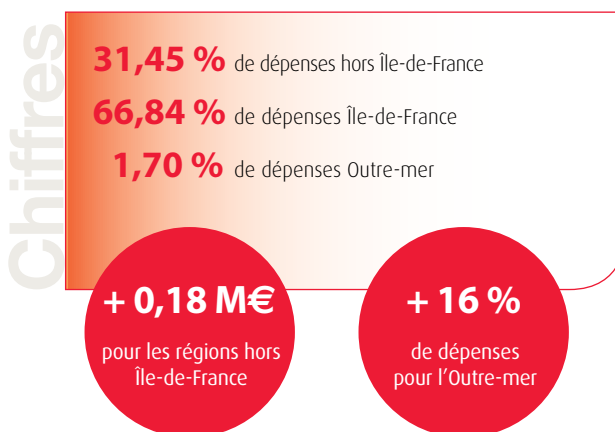
La ventilation géographique des dépenses

Les crédits consacrés aux politiques d'action sociale dans les régions métropolitaines se stabilisent en 2012 (-0,005 %, soit une légère diminution de 3 352 €). L'effort porté sur l'Outre-mer a été consolidé en 2012, les dépenses pour ces territoires enregistrant une hausse avoisinant les 16 %.

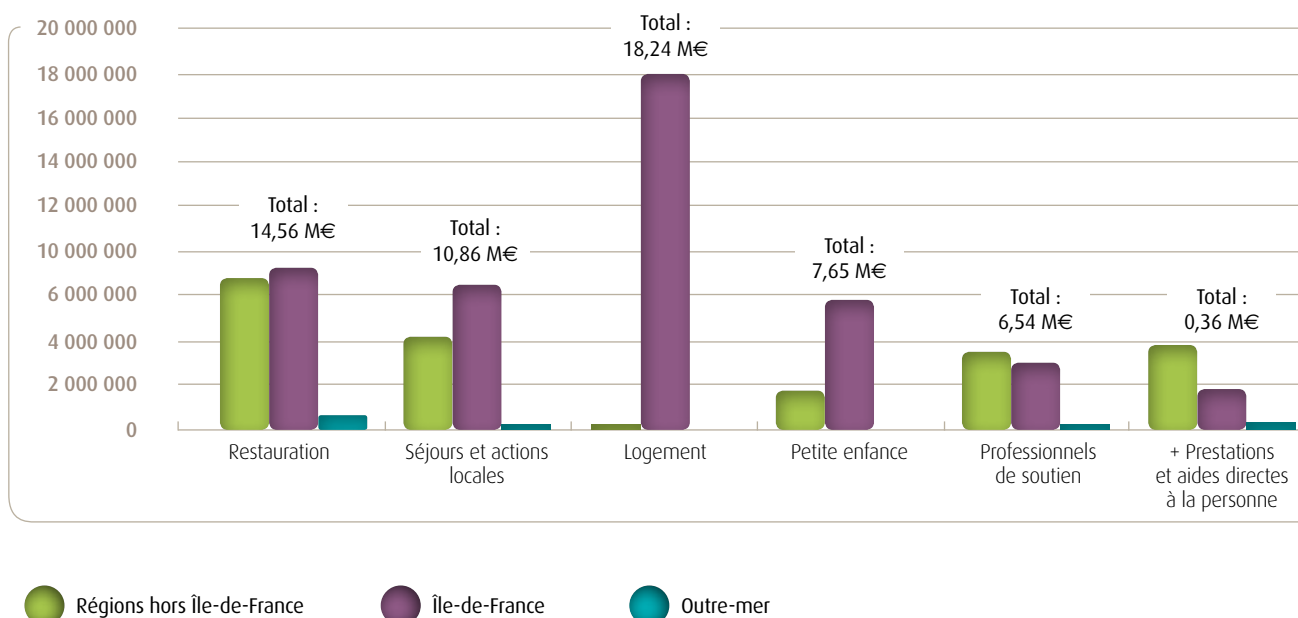
Le poids des crédits attribués en Île-de-France, au-delà du poids démographique de cette région, reste très marqué, malgré une nouvelle évolution à la baisse de 0,43 %. Les parts du logement et de la petite enfance, en progression sur l'ensemble du territoire de 2,07 % et 0,91 % représentent 40,5% des dépenses d'action sociale (25,9 M€) et sont en effet concentrés à hauteur de 99,08 % et 76,80 % sur cette région.

Les régions hors Île-de-France bénéficient d'une hausse globale des crédits consacrés aux politiques de l'action sociale (+ 0,9 %) pour une augmentation de + 0,18 M€. La part des régions hors Île-de-France progresse en 2012 soit 31,45 % des dépenses contre 31,24 % en 2011 et 30,88 % en 2010.

La part de l'Outre-mer augmente en raison de la mise en place progressive de la prise en charge de la prestation de restauration complémentaire.



Répartition des dépenses par zones géographiques



Les principales caractéristiques 2012

Dans un contexte budgétaire très contraint, le budget de l'action sociale 2012 a pu être préservé confortant les priorités portées par le ministère en matière d'accompagnement des personnels et confortant le rôle de l'action sociale comme levier indispensable d'une politique des ressources humaines.

■ La politique du logement :

Elle reste le premier poste des dépenses d'action sociale en 2012 (28,54 % de l'ensemble des dépenses) avec 18,24 M€ de crédits consommés soit une hausse de 0,37 M€ par rapport à 2011.

Les dépenses consacrées aux réservations de logements sociaux ont progressé de 10,2 % (17,2 M€ en 2012 contre 15,6 M€ en 2011) compte tenu d'un nombre de réservations supérieur à 2011 (+ 15) et de l'optimisation des échéanciers de paiement des nouveaux programmes.

La consommation des crédits dédiés au PTZMI a, par contre, diminué de plus de la moitié (879 000 € contre 2,06 M€ en 2011). Deux facteurs expliquent cette tendance :

- des taux d'intérêts supportés par la DRCPN à un niveau historiquement bas,
- une forte baisse des demandes et donc de prêts octroyés (229 prêts contre 403 en 2011), en raison des prix élevés de l'immobilier en Île-de-France et du durcissement des conditions d'octroi du crédit principal pour les primo-accédants.

■ La restauration :

Elle représente en 2012 près de 22,8 % des dépenses totales contre 22,9 % en 2011. Si les consommations apparaissent globalement stables, les dépenses payées au titre de l'année 2012 (donc hors charges payées au titre des années antérieures) affichent une hausse importante (+ 0,8 M€) dont 0,4 M€ correspondent à un ajustement des subventions versées à certaines associations locales gérant des restaurants administratifs en Île-de-France (coût réel des fonctions supports). Pour mémoire, l'année 2011 avait été marquée par d'importants reports de charges liés aux difficultés de déploiement du progiciel Chorus.

■ Les séjours et actions locales :

3^{ème} poste de dépenses, ils affichent avec 10,86 M€ en 2012 une très légère baisse des dépenses (- 0,1 M€) traduisant une évolution dans l'utilisation des BDIL : la part des actions locales relevant des offres de loisirs a légèrement baissé au bénéfice d'actions d'aides à la personne.

■ La petite enfance :

Les dépenses relevant du secteur de la petite enfance restent stables avec 7,6 M€ en 2012.

Les crédits dédiés à la réservation de berceaux ont permis de consolider le socle de berceaux existant et de réserver 14 nouvelles

places. Le dispositif « CESU garde d'enfants » destiné aux familles monoparentales a bénéficié à 971 enfants âgés de 0 à 12 ans, soit 3,2 % de plus qu'en 2011.

■ Les professionnels de soutien :

Comme l'année précédente, ils ont bénéficié d'un effort financier avec 0,4 M€ supplémentaires par rapport à 2011 (hors « dépenses exceptionnelles ») : la baisse apparente de 320 000 € entre les consommations 2012 (6,54 M€) et 2011 (6,86 M€) s'explique par un niveau de consommations 2011 impacté notamment par l'acquisition et le renouvellement d'une partie du parc automobile (environ 0,7 M€). En 2012, le ministère a maintenu ses priorités avec un renforcement de la politique de santé au travail.

Ainsi et hors dépenses « exceptionnelles » 2011, la médecine de prévention voit ses dépenses augmenter de + 7 % (représentant 0,4 M€), traduction de l'augmentation du nombre de visites réalisées au bénéfice des agents et, corrélée avec la hausse des tarifs appliqués par les services de santé au travail auxquels le ministère doit recourir en raison des difficultés de recrutement de médecins de prévention. Le service social avec 0,4 M€ consommés en 2012 (soit + 2 % par rapport à 2011) reste particulièrement mobilisé avec un réseau fortement sollicité sur l'ensemble du territoire. Le réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail affiche quant à lui une augmentation de ses dépenses (+ 31 %) liée notamment à l'évolution de son périmètre d'actions et à une première année pleine de fonctionnement en effectif augmenté.

■ Les aides et les secours :

Au sein des aides directes à la personne, les secours financiers aux agents (environ 2,3 M€) affichent une légère baisse en 2012 (- 0,02 M€) correspondant à un nombre de secours également en baisse (- 91). Ces chiffres restent néanmoins supérieurs à ceux de 2010 (tant en montant qu'en nombre de secours). Le constat varie selon le périmètre considéré avec une baisse pour la DRH compensée en partie par une augmentation sur le périmètre DRCPN.

Chiffres

POSTES DE DÉPENSES DE L'ACTION SOCIALE 2012

18,24 M€ La politique du logement

14,60 M€ La restauration

10,86 M€ Les séjours et actions locales

7,60 M€ La petite enfance

L'évolution des dépenses 2010 - 2012

Entre 2010 et 2012, le budget global consacré à l'action sociale porté par les programmes 216 (SDASAP/DRH) et 176 (SDASAP/DRCPN) a légèrement baissé de 0,29 % (- 187 404 €) pour se stabiliser à 63,9 M€.

La baisse constatée sur la période 2010-2012 se répercute dans le seul domaine des offres de services collectifs (- 2,5 %). Elle résulte principalement d'une réduction de 15,2 % des dépenses pour la politique du logement (- 3,2 M€). Cette baisse conjoncturelle ne doit pas masquer la volonté constante du ministère d'accompagner les personnels dans l'accomplissement de leurs missions, mais aussi de leur apporter un soutien dans leur vie personnelle. Ainsi la politique de restauration a sur la même période progressé de 14,4 % (1,8 M€) et la petite enfance de 3,7 % (+ 0,27 M€).

Les dépenses consacrées à l'activité des professionnels de soutien du ministère ont connu une hausse : 10 % entre 2010 et 2012, soit 0,6 M€ de dépenses supplémentaires de fonctionnement des quatre réseaux (médecine de prévention, service social, inspection santé et sécurité au travail, SSPO). Pour mémoire, le budget 2011 a notamment permis le renouvellement partiel du parc automobile et des équipements de bureautique ne répondant plus aux besoins techniques.

La montée en puissance du nombre d'inspecteurs santé et sécurité au travail a nécessité un effort budgétaire particulier ces dernières années afin de permettre la mise en œuvre de la réforme concernant la santé et la sécurité au travail et

d'accompagner les agents dans un contexte de changement de l'environnement professionnel.

Les prestations et aides directes à la personne, dont la délivrance est par nature plus aléatoire car elle dépend en grande partie de la demande des agents et de leurs situations personnelles spécifiques, ont connu une augmentation de 10,8 % (près de 0,54 M€ supplémentaires entre 2010 et 2012). Les prestations d'initiatives locales et les allocations et bourses d'études ont progressé respectivement de 30,3 % et 10,6 %.

ÉVOLUTION DES DÉPENSES 2010-2012

- 2,55 %** sur l'offre de services collectifs
- +10,06 %** sur les professionnels de soutien
- +10,84 %** sur les prestations et aides directes à la personne

Le pilotage de la performance

La nouvelle architecture budgétaire et comptable instituée par la **Loi Organique sur les Lois de Finances (LOLF)** en 2006 et entérinée par le décret 2012-1246, impose de nouvelles règles d'élaboration et d'exécution du budget de l'État. Cette démarche de modernisation de l'action des administrations vise notamment à **optimiser l'utilisation des crédits publics** et permettre **l'évaluation des politiques** mises en œuvre.

Les sous-directions de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel sont mobilisées et ont déjà initié une **démarche de contrôle de gestion**.

Exemples de dispositifs mis en œuvre (SDASAP-DRH/BAFED)

Résultats

La fiabilisation et l'analyse des données disponibles dans Chorus et issues des remontées régulières des préfectures (financières, statistiques et de contexte local).

- Les préfectures ont pu consolider le suivi des crédits mis à leur disposition.
- Un grand nombre d'anomalies d'imputation a été corrigé par les plateformes Chorus.

Un pilotage fin de l'utilisation des crédits d'action sociale en administration centrale et en services déconcentrés.

- Un solde très résiduel de crédits non consommés en fin de gestion 2012 (99,95% de crédits exécutés sur le titre 3, 99,5 % sur le titre 2).
- Une allocation optimisée des crédits d'action sociale entre politiques et préfectures.

Objectifs

Réflexion sur l'élaboration d'indicateurs de suivi. À noter que les préfectures ont été associées à cette dynamique à l'occasion de l'enquête annuelle 2012.

- Mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre en matière d'action sociale.
- Vérifier l'adéquation entre les moyens déployés et les objectifs poursuivis et réorienter les politiques en fonction des besoins prioritaires des personnels du ministère.

Montants des prestations et aides allouées aux agents

Les services d'action sociale du ministère de l'Intérieur ont vocation à améliorer l'accompagnement des agents dans leur environnement professionnel et à faciliter leur vie familiale.

À ce titre, les agents ou ayants droit peuvent bénéficier de plusieurs types de prestations et aides directes à la personne, ministérielles ou interministérielles.

Financées soit sur le budget du ministère de l'Intérieur ou sur le budget de fonctionnement des préfectures et des SGAP, elles peuvent être versées directement à l'agent ou à la structure collective accueillant l'agent et sa famille (restaurant, centre de vacances...).

Chiffres

1 084 430 € Séjours (prestation interministérielle)

4 894 450 € Repas (prestation interministérielle)

1 945 648 € BDIL (au bénéfice des actifs, retraités et enfants)

2 285 652 € Secours versés (dont secours exceptionnels au décès)

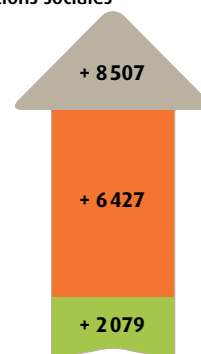
3 837 736 € Arbre de Noël (DRH et DRCPN)

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS ET AIDES ALLOUÉES DANS LE DOMAINE DE L'ACTION SOCIALE

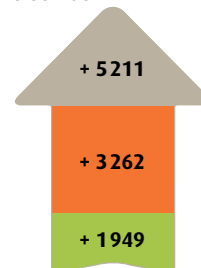
	DRH	DRCPN	TOTAL	Variation 2012-2011
Tout programme (hors gendarmerie nationale)	43 646	169 161	212 807	+ 8 507
Aides versées sous conditions de rémunération	4 835	11 660	16 495	- 144
Quotient familial				
Bourse d'étude	3	124	127	+ 8
Indice majoré limité à 488				
Centre de vacances avec hébergement (colonies de vacances)	616	1 025	1 641	- 257
Séjour en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	15	38	53	+ 2
Centre de loisirs sans hébergement (centres aérés)	2 376	7 285	9 661	+ 364
Séjour mis en œuvre dans le cadre du système éducatif (classe de neige, mer, nature)	782	1 261	2 043	- 139
Séjour en centre familial de vacances et séjour en établissement des gîtes de France	772	1 615	2 387	- 146
Séjour linguistique	270	313	583	+ 24
Indice majoré limité à 466				
Nombre repas (prestation interministérielle)	1 717 751	2 459 957	4 177 708	- 240 186
Aides versées sans conditions de rémunération	23 794	60 328	84 122	+ 3 439
Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans	263	954	1 217	+ 94
Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans	19	15	34	- 2
Secours	841	2 255	3 096	- 91
BDIL (budget d'initiatives locales)	22 671	57 104	79 775	+ 3 438
Arbre de Noël	15 017	97 172	112 190	+ 5 212
Programme 307 (AT) - Arbre de Noël	12 195		12 195	+ 1 900
Programme 216 (CPPI) - Arbre de Noël	2 822	2 772	5 595	+ 2 822
Programme 176 (PN) - Arbre de Noël		94 400	94 400	+ 490

■ Variations les plus importantes entre 2011/2012

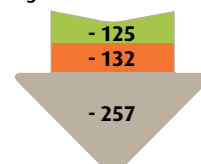
• Actions sociales



• Arbre de Noël



• Centre de vacances avec hébergement





MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Direction des ressources humaines
Direction des ressources et des
compétences de la police nationale

Immeuble Lumière
Place Beauvau
75800 Paris cedex 08

Tél. 01 80 15 41 56

<http://www.interieur.gouv.fr>
<http://actionsociale.mi>

Directeurs de la publication : Isabelle Mérignand et Pierre Derrouch, sous-directeurs de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel • **Comité de rédaction :** Colonel Pascal Pages-Xatart-Pares, sous-directeur de l'accompagnement du personnel de la gendarmerie nationale • Colonel Jean-Marc Teissier, chef du bureau de l'accompagnement du personnel à la sous-direction de l'accompagnement du personnel de la gendarmerie nationale • Jérôme Normand, adjoint à la sous-directrice de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel/DRH • Jocelyne Roux, adjointe au sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel/DRCPN • Michèle Cazuguel, adjointe au chef du BPSH • Christine Pénard, chef du BAFED • Astride Ouriachi, adjointe au chef du BAFED • **Coordination :** Marie-Laure Cottineau, responsable de la mission information-animation de l'action sociale SDASAP/DRH.

ISSN 1950-4551 • BythewayCreacom – 19 rue Galilée – 75016 Paris – 2 000 exemplaires
• Crédits photos : Mission information-animation SDASAP – DICOM - SICOP – FJM – SIRPA •
Imprimé sur un papier 100% recyclé Igloo Silk • Sous les presses de l'imprimerie Desbouis-Grésil labélisée Imprim'vert.